

Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.^a SÉRIE

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

Preço 114\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 51	N.º 43	P. 2141-2254	22 - NOVEMBRO · 1984
-----------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

- | | Pág. |
|--|------|
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro..... | 2143 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|------|
| — AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — FESTRU e outro..... | 2143 |
| — AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA e outro..... | 2178 |
| — AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto..... | 2212 |
| — AE entre a Empresa Francisco Fino, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras..... | 2246 |
| — AE entre o Serviço de Lotas e Vendagem e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro — Alteração salarial e outras..... | 2247 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro ao CCT entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos..... | 2249 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos..... | 2249 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação e a FESINTES (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório de Aveiro)..... | 2250 |
| — Acordo de adesão entre a SHELL Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas ao ACT entre aquelas empresas e a FENSISQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros e outro..... | 2250 |
| — Acordo de adesão entre a EPAL — Empresa Pública das Águas Livres e a FENSISQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros, em representação do SENSISQ — Sind. de Quadros, ao AE entre aquela Empresa e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983) e à alteração salarial e outras acordadas entre a mesma Empresa e a referida Feder. (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984)..... | 2251 |
| — AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Deliberação da comissão paritária..... | 2251 |

— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Deliberação da comissão paritária	Pág. 2252
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária	2252
— AE entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Deliberação da comissão paritária	2253

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 ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1984, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e outro.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção 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 32, de 29 de Agosto de 1984, do qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto

de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (indústria de moagem de farinhas espodadas) nos distritos do Porto e Aveiro e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Agosto de 1984, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 12 de Novembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — FSTRU e outro

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por AE, abrange, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência deste AE é de 24 meses, excepto quanto a tabelas salariais, que será de 12 meses.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1984 e vigoram por 12 meses.

5 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5 — Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.^a

(Comissão paritária)

1:

- a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de gerência e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede do STCP;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;
- c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar cláusulas do AE;
- b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho e Segurança Social sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, são automaticamente aplicáveis ao STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.^a

(Obrigações do STCP e garantias dos trabalhadores)

1 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

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

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

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

5 — Facilitar aos delegados sindicais do STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:

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

6 — Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

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

8 — Sempre que tal justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

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

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

11 — Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

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

13 — Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes no STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

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

15 — Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho,

remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processos normais.

16 — Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

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

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

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

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

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

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

23 — Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

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

25 — Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26 — Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho.

27 — Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos.

28 — Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.^a

(Obrigações do trabalhador e garantias do STCP)

1 — Fornecer ao STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE.

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

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste AE.

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

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

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

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

8 — Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional e actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou do STCP.

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

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

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

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

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

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

15 — Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pelo STCP lhe haja sido distribuída a farda respectiva.

Cláusula 7.^a

(Local do trabalho)

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

2 — Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e o STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

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

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

5 — A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá deteminar a transferência de trabalhadores.

6 — Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, o STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da recepção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

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

8 — Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

(Desempenho temporário de funções de categoria superior)

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

Cláusula 9.^a

(Condições de admissão)

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

- a) Idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes nas profissões que os admitem;
- b) Situação militar regularizada;
- c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;
- d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;
- e) Não ser reformado;
- f) Ser aprovado nos exames e testes efectuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2 — O STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a 8 dias da abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências que julguem convenientes.

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

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

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

6 — Para os quadros técnicos é exigido o grau académico superior compatível com as funções a desempenhar.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração máxima de 60 dias.

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

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

4 — O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados, o STCP poderá celebrar contratos a prazo, que ficam

sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem prazo, em tudo o que lhes for aplicável.

2 — O STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que o STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de não o renovar.

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

5 — A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respectiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

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

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

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, o STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as constantes do anexo II e as definidas no anexo III.

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

3 — A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre o STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4 — O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correcção das definições de funções constantes do anexo deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com funções de chefia)

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

2 — Quando se verificar não existirem no STCP trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos estabelecidos no número anterior, poderá o conselho de gerência, ouvidos os representantes dos trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

3 — As nomeações para lugares de chefia competem ao conselho de gerência, ouvidos os trabalhadores. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos do STCP.

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

5 — Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer às condições exigidas no n.º 1, deverá o conselho de gerência ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6 — Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7 — As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8 — Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de gerência deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.^a

(Carreira dos quadros técnicos)

I — Níveis de responsabilidade:

a) A carreira profissional dos quadros técnicos processar-se-á de acordo com 8 níveis de responsabilidade:

Nível I:

Técnicos licenciados.

Nível II:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível III:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível IV:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível V:

Técnicos licenciados (mais de 3 anos).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 5 anos).

Nível VI:

Técnicos licenciados (mais de 1 ano).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 2 anos).

Técnicos de serviço social (mais de 2 anos).

Nível VII:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 1 ano).

Técnicos de serviço social (mais de 1 ano).

Nível VIII:

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Técnicos de serviço social.

b) As promoções por antiguidade previstas na alínea anterior serão automáticas. Porém, em qualquer caso, para que as promoções se efectivem, será exigido parecer favorável do superior hierárquico, ouvido o delegado sindical da classe e atendendo-se sempre ao nível de responsabilidades a atribuir ao técnico a promover.

II — Categorias de chefia:

a) Os cargos de chefia deverão ser desempenhados pelos técnicos que demonstrem maior competência profissional, qualidades de coordenação e relações humanas.

b) As categorias de chefia a desempenhar exclusivamente pelos quadros técnicos são as seguintes:

Director.

Subdirector.

Chefe de divisão.

Chefe de serviços.

Subchefe de serviços.

Estas categorias são enquadradas nos níveis de responsabilidade na ordem crescente dos mesmos, correspondendo a categoria de director ao nível I.

c) Os técnicos licenciados ou bacharéis desempenharão funções de chefia por nomeação do conselho de gerência.

d) Na eventualidade de cessarem as funções de chefia, manterão o nível correspondente à categoria de chefia que desempenhavam, independentemente do nível que tinham aquando da nomeação para esse cargo.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

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

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

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

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

5 — Compete ao STCP estabelecer os programas e o início e a duração dos cursos de formação. Para a elaboração desses programas deverão ser ouvidos os delegados sindicais da profissão.

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

Cláusula 17.^a

(Aprendizagem)

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

2 — A aprendizagem terá a duração máxima de 3 anos.

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

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

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

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

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

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

9 — É aplicável aos aprendizes o regime de inspecção médica anual prevista neste AE.

Cláusula 18.^a

(Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem em profissões afins prestado no STCP conta para efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 19.^a

(Pré-oficiais)

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

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

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

4 — Os pré-oficiais que obtenham o diploma do curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de 1 ano.

5 — Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de 1 ano na categoria.

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

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

8 — É aplicável ao pré-oficialato o disposto nos n.ºs 4 e 9 da cláusula 17.^a

Cláusula 20.^a

(Estagiários e tirocinantes)

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

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

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

4 — Os estagiários de caixa ingressarão na classe B da sua respectiva categoria logo que destacados para o serviço de turnos, sem prejuízo da sua promoção normal.

Cláusula 21.^a

(Acesso a níveis superiores)

1 — Os trabalhadores do STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, ingressar em categoria

profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão, após 6 meses de estágio e parecer favorável em exame psicotécnico.

2 — Quanto aos quadros técnicos, além das condições referidas no número anterior, terá de haver parecer favorável da hierarquia, o qual terá de ser fundamentado.

Cláusula 22.^a

(Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

4 — Para efeitos de organização das dispensas previstas no n.º 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal, no início de cada ano escolar, o respectivo horário.

5 — O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6 — O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em

2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

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

Cláusula 23.^a

(Reconversão profissional)

1 — A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) 1 médico do trabalho;
- b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
- c) Assistentes sociais;
- d) Representante do serviço de pessoal;
- e) Delegado sindical do trabalhador.

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

3 — Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que, reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará, por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

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

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.^a

(Concursos)

1 — O STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2 — O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

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

5 — Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

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

Cláusula 25.^a

(Mudança de profissão)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3 — Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaboradas pelo STCP, sendo enviadas cópias aos respectivos sindicatos para conhecimentos e verificação do exacto cumprimento do AE e da lei.

4 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

5 — O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 8 horas. Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos pe-

ríodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 40 horas.

6 — Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7 — Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no acto de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8 — Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

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

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

sendo N o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isento de horários de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.^a

(Tolerância de ponto)

1 — No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2 — Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3 — A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

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

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

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7 — Quando se verificarem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em fracções mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

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

3 — O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 240 por ano.

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

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

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

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

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

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de

2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho nocturno.

3 — Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e complementar)

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

2 — Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

3 — Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4 — Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5 — As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6 — Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

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

8 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10 — Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

Cláusula 32.^a

(Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — O 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 no número seguinte.

4 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de Dezembro.

5 — A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ficando no entanto em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

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

7 — Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, excepto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8 — Sem prejuízo dos n.ºs 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

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

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

12 — Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo do STCP.

13 — No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago

por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise o STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

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

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

19 — No ano da cessação do contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respectivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

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

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

22 — No caso de o STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.^a

(Disposições especiais para o pessoal do movimento)

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;
- b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;
- c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de Verão e de Inverno;

- d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;
- e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;
- f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;
- g) Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de Fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;
- h) Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

§ único. A cláusula anterior, com excepção dos n.ºs 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são 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.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados, terça-feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de Junho).

2 — Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de gerência.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas — princípios gerais)

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

2 — Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em fracções de 30 minutos para determinação de faltas.

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

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

5 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
1 — Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros, filhos ou enteados, noras e genros, adoptantes ou adoptados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2 — Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. Documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3 — 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos inter-correntes.	Certidão de casamento.
4 — 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.	Certidão de nascimento.
5 — Doença.	Boletim de baixa dos Serviços Médico-Sociais. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa dos SMS.

Natureza da falta	Documento comprovativo
6 — Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7 — Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8 — Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9 — Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.
10 — Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tracção eléctrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11 — Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efectuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pelos SMS ou pelo STCP.
12 — 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13 — Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
14 — Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	Ofício do Sindicato.
15 — Autorização pelo STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respectivo.
16 — Dia de aniversário do trabalhador.	
17 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª	

1:

- a) Os períodos de falta indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;
- b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

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

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

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

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas)

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

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

3 — Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50% do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.ª

(Abandono do lugar)

1 — Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2 — Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

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

Cláusula 40.ª

(Retribuição)

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

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo II.

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

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

4 — O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (V. M.)} \times 12}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumula-

tivas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos.....	430\$00
Mais de 5 anos.....	1 070\$00
Mais de 10 anos.....	2 140\$00
Mais de 15 anos.....	3 210\$00
Mais de 20 anos.....	4 280\$00
Mais de 25 anos.....	5 350\$00

Cláusula 42.^a

(Data, documento e local de pagamento)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

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

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

Cláusula 43.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 2150\$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10% do abono;
- b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50% do abono.

Cláusula 44.^a

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 25% sobre o vencimento, com referência ao tempo trabalhado.

2 — O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

- a) Passageiros sem cobrança;
- b) Passageiros além da zona;
- c) Passes viciados;
- d) Módulos viciados;
- e) No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução, não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 45.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efectuado nesse regime.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão nos quadros do STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada, pelos Serviços Médico-Sociais.

5 — A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

6 — O pagamento do subsídio referido no n.º 4 e o adiantamento do subsídio referido no n.º 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 15 000\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.^a

(Direitos especiais das mulheres)

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

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Faltar 90 dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de mé-

dico do STCP, obrigando-se o Serviço de Transportes Colectivos do Porto a garantir à trabalhadora a actualização do vencimento no período referido;

- c) Interromper diariamente o trabalho, durante 1 ano, por 2 períodos de 30 minutos, para aleitação dos filhos, ou, se o preferir, acumular os 2 períodos e utilizá-los no início ou no final do trabalho;
- d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se o STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;
- e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, se assim o requererem, ou em alternativa, com a concordância da empresa, trabalharem a tempo parcial por igual período;
- f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;
- g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença, a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até ao final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após o parto;
- h) Gozar 60 dias de licença, sem perda de retribuição, no caso de adoptarem crianças com idade inferior a 3 anos, a contar do período da adopção, que se considera iniciado na data em que a criança é entregue pelas entidades competentes à adoptante.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, é vedado à mulher o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

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

Cláusula 49.^a

(Trabalho de menores)

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

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, quando para tal se encontre devidamente autorizado.

Cláusula 50.^a

(Condições especiais do trabalho de menores)

1 — É vedado ao STCP utilizar os menores de 18 anos nos serviços de balancés, guilhotinas, quina-deiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de

metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento de jovens.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, e salvo acordo entre as partes, é vedado aos trabalhadores referidos no número anterior o exercício de actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo)

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

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 54.^a

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

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

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
- e) Conduta intencional do STCP, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou fracções, mas nunca inferior a 12 meses.

3 — Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.^a

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

1 — O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de um mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

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

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

Cláusula 57.^a

(Rescisão com justa causa por parte do STCP)

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

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

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Despedimentos abusivos)

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

- a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

- d) Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d), ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respectiva candidatura.

3 — Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento do STCP.

Cláusula 59.^a

(Consequência dos despedimentos abusivos)

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

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

Cláusula 60.^a

(Devolução ao STCP de pertences seus)

1 — Nos casos de cessação de contrato, o STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences do STCP de que o trabalhador seja depositário.

2 — No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá o STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infracção.

Cláusula 61.^a

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar,

serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 62.^a

(Assistência na doença)

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

- a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos do STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico do STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pelo STCP, sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencedora suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infracção às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;
- c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

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

§ Único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pelo STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.^a

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — O STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a

partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

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

sendo *N* o número de anos de antiguidade do trabalhador no STCP e *V* o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a *V*.

2 — O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de Maio de 1975.

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

4 — A soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 30 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.^a

(Abono de família)

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

Cláusula 66.^a

(Higiene e segurança)

1 — O STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 5.^a

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

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

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

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

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

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

7 — Compete à comissão:

- a) Transmitir ao STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
- b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
- d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
- e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;
- g) Colaborar com os serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;
- h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Serviço de bar e refeitório)

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

2 — Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo no STCP têm direito a:

- a) Uma senha de refeição para pequeno-almoço por cada dia em que haja prestação de trabalho, que poderá ser trocada nos bares do STCP durante o horário de funcionamento dos mesmos. Os bares estarão abertos antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço nos STCP;
- b) Uma senha de refeição para almoço por cada dia em que haja trabalho prestado.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição correspondente a cada dia em que haja prestação de trabalho.

4 — Os valores referidos nesta cláusula serão estabelecidos por acordo e constarão de regulamento interno.

Cláusula 68.^a

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

- a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia da chegada, ambos inclusive;
- b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal — 20% do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 250\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do Globo — 1000\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.^a

(Barbearia)

O STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário:

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

Cláusula 70.^a

(Transportes)

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com

os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

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

4 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares, bem como aos pensionistas, poderá o STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

Cláusula 71.^a

(Actividade sindical no STCP)

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

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

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

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

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

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

7 — Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 72.^a

(Quotização sindical)

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

Cláusula 73.^a

(Revogação de disposições anteriores)

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.^a

(Trabalhadores qualificados)

1 — Será de 40 % a percentagem mínima de trabalhadores que deverão ascender à classe A.

2 — O critério para designação dos trabalhadores que ascenderão à classe A será objecto de regulamento interno a elaborar de acordo com as organizações dos trabalhadores e sindicatos outorgantes.

ANEXO I

Grupo	Tabela salarial I	
I	47 800\$00
II	42 810\$00
III	37 820\$00
IV	34 250\$00
V	32 110\$00
VI	29 970\$00
VII	28 540\$00
VIII	27 410\$00
IX:		
A	26 830\$00
B	26 515\$00
X:		
A	25 550\$00
B	25 200\$00
XI:		
A	24 770\$00
B	24 410\$00
XII	23 700\$00
Aprendizes:		
3.º ano	7 850\$00
2.º ano	7 250\$00
1.º ano	6 650\$00

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo I:

Chefe de relações públicas.
 Coordenador de projectos.
 Coordenador de serviços administrativos.

Grupo II:

Analista de sistemas.
 Chefe de sala de máquinas.
 Chefe de serviços administrativos.
 Coordenador de produção industrial.
 Coordenador de serviços de rede.

Desenhador-coordenador.
 Enfermeiro-chefe.
 Inspector-coordenador.

Grupo III:

Adjunto de serviço técnico (a).
 Assistente de relações públicas.
 Assistente técnico de electrónica.
 Chefe de controle de qualidade.
 Chefe de operação.
 Chefe de sector administrativo.
 Chefe de subestação e rede.
 Chefe de trabalhos.
 Correspondente-tradutor.
 Desenhador projectista.
 Enfermeiro.
 Inspector-chefe.
 Monitor de formação.
 Operador psicotécnico.
 Programador.
 Secretário de administração.
 Técnico de segurança-coordenador.

Grupo IV:

Assistente técnico.
 Chefe de secção administrativo.
 Chefe de secção de desenho.
 Chefe de secção de organização e métodos.
 Chefe de tipografia.
 Chefe de transcrição de dados.
 Encarregado geral de armazéns.
 Gerente de cantina.
 Operador de computador.
 Operador psicotécnico estagiário.
 Técnico de segurança.

Grupo V:

Chefe de mecânicos (a).
 Chefe de posto (a).
 Chefe de secção.
 Chefe de secção (comércio).
 Chefe de turno.
 Inspector.
 Subchefe de secção administrativa.

Grupo VI:

Agente de métodos.
 Controlador de qualidade.
 Desenhador.
 Orçamentista.
 Planificador.

Grupo VII:

Adjunto de secção (a).
 Controlador de tráfego e receita.
 Encarregado de armazém.
 Encarregado (comércio).
 Encarregado de contínuos.
 Encarregado de entreposto.
 Encarregado de guardas.
 Encarregado (oficial).
 Encarregado de pedreiro-calceteiro.
 Encarregado de refeitório e bares.

(a) Categoria a desaparecer.

Encarregado de subestação.
Encarregado de telefonistas.
Instrutor.
Programador estagiário.
Encarregado de barbearia.

Grupo VIII:

Caixa A.
Desenhador tirocinante (2.º período).
Encarregado de limpeza (lavandaria).
Escriturário A.
Instrutor de processos A.
Operador de registo de dados A.
Visitador.

Grupo IX:

Alfaiate.
Apontador oficial.
Arquivista.
Assentador-cortador.
Barbeiro.
Bate-chapas.
Caixa B.
Caixa (comércio).
Calceteiro.
Canalizador.
Carpinteiro.
Carpinteiro de moldes.
Cobrador.
Cobrador de tesouraria.
Controlador hoteleiro.
Correeiro.
Cozinheiro.
Desenhador tirocinante (1.º período).
Económico.
Electricista auto.
Electricista de alta tensão.
Electricista de baixa tensão.
Electricista bobinador.
Electricista montador e reparador de máquinas eléctricas.
Electricista da rede aérea.
Electricista da rede subterrânea.
Empregado de balcão.
Escriturário B.
Estofador.
Estucador (trolha).
Fiel de armazém.
Forneiro-forjador.
Fresador mecânico.
Fundidor-moldador manual.
Funileiro-latoeiro.
Guarda.
Guarda-freio.
Instrutor de processos B.
Lavador de *châssis*.
Lubrificador.
Mecânico auto.
Mecânico de carros eléctricos.
Mecânico de madeiras.
Moldador de fibra de vidro.
Motorista.
Operador-arquivista.
Operador de registo de dados B.
Operador de supermercados.
Pedreiro.

Pintor.
Pintor auto.
Porteiro.
Recepcionista-arquivista.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Soldador.
Soldador electroarco.
Técnico de electrónica.
Técnico de equipamento.
Técnico de subestações.
Técnico de telecomunicações.
Telefonista.
Tipógrafo.
Torneiro mecânico.
Vulcanizador.

Grupo X:

Contínuo.
Controlador de caixa.
Costureira.
Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos.
Escriturário estagiário.
Forneiro.
Guarda de material.
Maçariqueiro.
Metalizador.
Montador de postes.
Operador heliográfico.
Operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial (3.º ano).
Rebarbador.
Revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Grupo XI:

Ajudante de cozinha.
Ajudante de motorista.
Auxiliar de armazém.
Copeiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira.
Lavador.
Pré-oficial (1.º e 2.º anos).
Repositor-distribuidor de supermercado.

Grupo XII:

Agulheiro.
Auxiliar.
Limpa-vias.
Aprendizes:
3.º ano.
2.º ano.
1.º ano.

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

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

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

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, etc., ajuda na fritura de víveres, alimenta o balcão de sopas e pratos ou serve às mesas. Lava tabuleiros e louça e limpa talheres. Ajuda na limpeza do sector e eventualmente noutros afins destinados à higiene e à melhor colaboração possível.

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

Alfaiate. — É o trabalhador que procede ao trabalho de manufactura e conservação do fardamento ou quaisquer vestuários, podendo cortar e provar os mesmos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas.

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

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

Arquivista. — É o trabalhador que arquiva documentos nos respectivos processos e outros serviços análogos.

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

Assistente de relações públicas. — É o trabalhador que, sob a orientação do técnico de relações públicas, o auxilia na planificação e execução das suas funções e executa o secretariado específico do gabinete de relações públicas.

Assistente técnico. — É o trabalhador, habilitado com o curso profissional técnico do ensino secundário oficial, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida nas áreas de execução ou dos estudos.

Assistente técnico (de electrónica). — É o trabalhador com conhecimentos de electrónica, circuitos lógicos, digitais e de rádio, que lhe permitem orientar e formar pessoal na montagem, reparação e prestação da assistência aos equipamentos eléctricos ou electrónicos, como sejam, entre outros, radiotelefonos,

comandos de telessinalização e telecomando por rádio, instalações de antenas, aparelhos de telefones, instalações de som, máquinas obliteradoras, etc. Guia-se normalmente pelos esquemas de instruções de origem dos diversos equipamentos, normalmente em línguas estrangeiras, sugerindo as alterações que entenda necessárias ao melhor aproveitamento das mesmas, bem como organiza e regista todo o tipo de anormalidades.

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

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que num escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

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

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

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

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho; fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza ferramentas, tais como bedames, formões, cepos, serrotes e serras; monta (engrada) provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exactidão e faz correcções, se for caso disso; cola as sambladoras, engrada definitivamente,

aparafusa, prega ou palmateia, sendo necessário; acaba a peça, afagando, raspando e dando lixa nas superfícies; cuida das suas ferramentas. Pode utilizar ferramentas mecânicas ou máquinas-ferramentas para executar algumas das operações indicadas. Por vezes trata as superfícies da obra com verniz ou outros produtos adequados à sua protecção contra os agentes atmosféricos, microrganismos ou insectos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

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

Chefe de controle da qualidade. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos sobre o controle de qualidade, experiência da função e conhecimentos sólidos de desenho técnico, é conhecedor das formas de produção e ou conservação das várias áreas industriais e tem conhecimentos sobre normalização e especificações técnicas. Supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de uma ou mais secções de controle, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Elabora relatórios e regista periodicamente, sob formas diversas (fichas, mapas, gráficos, etc.), as actividades de uma ou mais secções à sua responsabilidade. Pode ser chamado a colaborar com uma equipa da engenharia da qualidade e pode desenvolver trabalhos de apoio a essa equipa.

Chefe de operação. — É o trabalhador que conhece os efeitos e os produtos finais dos programas em exploração; supervisa todas as actividades do sector (operador de computador), além de actuar como operador; avalia a qualidade e produtividade dos operadores em exercício e apoia-os tecnicamente; zela pela segurança dos sistemas e das aplicações e toma as medidas adequadas; mantém actualizados os manuais de operação; documenta toda a actividade do sector de operação; colabora no planeamento dos trabalhos em computador, definindo sequências e prioridades; assegura a eficiente comunicação com o outro sector da exploração e controla a utilização e o rendimento do equipamento.

Chefe de relações públicas. — É o trabalhador que cria, organiza, dirige e desenvolve as actividades de relações públicas do STCP. Colabora directamente com a gerência em todos os assuntos que digam respeito ao público, analisa as tendências de opinião pública relativamente à empresa, estuda, monta e dirige o serviço de informação pública, idealiza e propõe campanhas de propaganda, dirige as actividades de divulgação e as relações com os órgãos de comunicação social, estuda, planifica e dirige a realização de actividades de âmbito cultural dentro da empresa e apoia, sempre que possível, as iniciativas sócio-culturais dos trabalhadores.

Chefe da sala de máquinas. — É o trabalhador que processa o expediente da informática após despacho do chefe de serviços; coordena e supervisa todas as actividades dos sectores de transcrição de dados e operação de computador; zela pela suficiente documentação das aplicações em curso; assegura a manutenção, identificação, classificação e arquivo dos ficheiros; responsabiliza-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar; alerta qualquer mau funcionamento do equipamento e obtém a sua rápida reparação; organiza o plano de actividades e zela pela observância estrita dos prazos previstos; supervisa a entrada de documentos e a saída de trabalhos; controla a progressão dos trabalhos; assegura a eficiente ligação com o sector de estudo (análise/programação) em termos de serem prontamente resolvidas as desconformidades e anomalias observadas; organiza as verificações e correcções de trabalho e contabiliza os tempos de exploração, das avarias, das paragens e manutenção.

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

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

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, 2 ou mais subchefes de secção administrativa.

Chefe de secção de desenho. — É o trabalhador que, além de executar desenhos, coordena os trabalhos e dirige os trabalhadores da sala de desenho, controlando os materiais utilizados. Esta designação substitui a de desenhador-chefe.

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

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que dirige a área de actividade administrativa que no organograma da empresa é considerada como sector, compreendendo normalmente a coordenação de vários chefes de secção ou cuja complexidade de funções justifica aquela designação.

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

Chefe de subestações e rede. — É o trabalhador que supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade das secções de subestação e rede, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, selas, quadros e equipamentos ou aparelhagem necessária de rede aérea e subterrânea, de alta e baixa tensão.

Chefe de tipografia. — É o trabalhador que, sendo titular de carteira profissional com a categoria, no mínimo, de oficial, supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade da tipografia nos seus diversos aspectos, entre outros, composição, impressão e encadernação, e por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Programa a produção e organiza a sequência das operações, de acordo com a ordem de entrada das facturas e obra ou as prioridades que lhe são manifestadas. Deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos e outros, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

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

Chefe de transcrição de dados. — É o trabalhador que superintende em todo o pessoal do sector de registo de dados; prepara e distribui os trabalhos pelos operadores de registo de dados; controla o rendimento e qualidade dos resultados obtidos; vela pelo cumprimento dos prazos de execução; assegura as relações com o outro sector de exploração; mantém actualizados os manuais rotina de operação do equipamento de registo de dados e normaliza os cartões programa ou seus equivalentes; zela pelo bom funcionamento das máquinas e providencia pela sua rápida reparação; orienta a formação dos operadores de registo de dados estagiários, detecta os pontos de estrangulamento na execução das tarefas e providencia ou toma as medidas adequadas para a sua eliminação; sendo

necessário, desempenha todas as que integram as funções de operador de registo de dados.

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

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

Cobrador de tesouraria (substitui a designação empregado de serviços externos, que desaparece). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, em dinheiro ou em espécie, podendo eventualmente desempenhar funções análogas, designadamente de informação ou fiscalização.

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 da correspondência e documentos e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório, de acordo com as suas habilitações.

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

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

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

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

Coordenador de produção industrial. — É o profissional que supervisa a execução dos trabalhos no departamento em que se integra. Aplica os métodos e preparações previstos; organiza a sequência das operações e avalia as necessidades de equipamento, materiais e mão-de-obra disponíveis, resolve todos os problemas inerentes à execução, tendo em vista os processos de trabalho, tendo como objectivo prioritário o aumento de produtividade, o cumprimento de prazos e ou significativo abaixamento de índice de imobilização de viaturas. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha uma comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia, devidamente reconhecida.

Coordenador de serviços de rede. — É o trabalhador que coadjuva os responsáveis do serviço da rede e telecomunicações; propõe sugestões para uma melhor realização dos trabalhos; coordena as várias secções da rede e telecomunicações, quer na realização dos trabalhos, quer programando a exploração da rede eléctrica, por forma a manter a segurança das pessoas e instalações.

Coordenador de projectos. — É o trabalhador que coadjuva o responsável do centro mecanográfico; colabora com esse responsável na concepção e apreciação de projectos novos, acompanhando o decorrer dos trabalhos e controlando a sua realização; aconselha os serviços utilizadores no decorrer dos lançamentos dos novos projectos; controla os desvios sofridos pelo projecto e propõe sugestões no desenvolvimento do trabalho e coordena uma ou várias equipas de trabalho, constituída por analistas e programadores.

Coordenador de serviços administrativos. — É o trabalhador que, habilitado com o curso profissional do ensino secundário oficial, coordena e chefia as áreas administrativas que lhe forem atribuídas. Estuda e organiza, dentro das orientações e objectivos que lhe forem confiados, o trabalho das referidas áreas. Integra e prepara as informações e controles das suas áreas de actividade a apresentar à hierarquia de que depende. Elabora notas informativas e relatórios periódicos sobre as actividades da sua responsabilidade.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Correspondente-tradutor. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão, ou recebe instruções definidas com vista às respostas; redige textos, faz rascunhos de cartas, ditas ou dactilógrafa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Poderá ocupar-se ainda da organização e funcionamento da biblioteca.

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

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

Desenhador-coordenador. — É o profissional que desempenha funções de coordenação e de chefia e orienta um grupo de desenhadores de diversas especialidades. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico-industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial.

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

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

Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo encarregar-se do seu transporte de um lado para o outro, dentro ou fora das instalações, com ou sem auxílio de meios de transporte, sem ter a seu cargo o controle das existências das mesmas, mas fazendo os respectivos registos.

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

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

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

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadoras de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

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

Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas. — É o trabalhador que repara dínamos, alternadores, reguladores de tensão e órgãos de 24 V, como sendo: automáticos de turbina, limpa-vidros, automáticos de piscas, *claxons*, conta-quilómetros e automáticos de motores de arranque. Repara motores de tracção de 550 V, bem como compressores, retrocompressores e órgãos eléctricos de 550 V. Repara também outras máquinas e equipamentos na parte eléctrica.

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

Electricista de rede subterrânea. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação de toda a rede subterrânea e respectivas ligações dos cabos de alimentação à rede de tracção eléctrica.

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

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

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

Encarregado (comércio). — É o trabalhador que, sendo executante, também dirige e controla os profissionais de um estabelecimento de vendas ou de uma secção deste.

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

Encarregado de limpeza (lavandaria). — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de auxiliar e lavadeira, que, sob a sua responsabilidade, exercem as tarefas profissionais respectivas.

Encarregado de pedreiro-calceteiro. — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de pedreiro e calceteiro, que, sob a sua responsabilidade, exercem as respectivas tarefas profissionais.

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

Encarregado de subestação. — É o trabalhador que, além de executar o serviço normal de electricista de subestações, é o responsável pela subestação principal (quadro de Massarelos), à qual as restantes subestações estão adstritas. Tem ainda a seu cargo a normalização de toda a rede de alimentação de distribuição, sob orientação do chefe de subestações e rede.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como

seja tratamentos de todós os tipos, injeccões, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto, quer no domicílio.

Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas.

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena e controla o trabalho de um grupo de enfermeiros e dirige os serviços de enfermagem respeitantes às várias especialidades.

Escriturário:

1 — 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 que lhes competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório.

Assim:

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, tarefas com vista ao pagamento de salários, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode ainda assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o seu superior e se prepara para essa função.

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

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço, outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando

peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recozimentos, têmpera e revenido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inspector-coordenador. — É o profissional que coordena as actividades dos inspectores-chefes e inspectores; supervisiona e controla a execução dos programas e ou normas técnicas de tráfego superiormente definidas, bem como toda a actuação do pessoal da sua área de competência. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha compravada prática profissional e uma grande experiência de chefia devidamente reconhecida.

Instrutor. — É o trabalhador que tem como funções principais:

- a) Na parte técnica — fiscalizar o cumprimento das normas técnicas estabelecidas e dos regulamentos em vigor, vigiar o bom estado de conservação das vias de circulação, da via férrea, da linha aérea e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transporte; reparar, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dar assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente;
- b) Na parte de instrução — instruir o pessoal quer na parte de cobrança, quer na parte de condução de autocarros, troleicarros ou carros eléctricos;
- c) Na parte de licenciamento de viaturas — preparar a documentação e tratar das viaturas e licenças de forma que todas as viaturas se encontrem em condições legais de circulação.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que efectua todas as averiguações necessárias à instrução de processos, sejam disciplinares ou de averiguações de outros tipos. Executa tarefas de escritório relacionadas com questões jurídicas: faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se dos processos e correspondência relativa aos assuntos de que está incumbido; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos

aos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas, depósitos, etc.; acompanha o andamento dos processos em nome da empresa; requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

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

Lavador de «chassis». — É o trabalhador que procede à conservação dos veículos, extraíndo-lhes todas as sujidades que estejam depositadas no *chassis*, na chaparia, nas rodas e nos motores, e todos os demais serviços que estejam ligados à actividade, podendo executar serviços inerentes à categoria de revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos no interior e exterior, podendo excepcionalmente executar outros serviços complementares, tais como: lavagens de peças ou órgãos de viaturas, limpeza de instalações, cargas e descargas. Além disso, e sempre que tal seja necessário, poderá auxiliar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização, normalmente executadas nas estações de serviço.

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

Lubrificador de automóveis. — É o trabalhador que verifica os níveis dos lubrificantes em todos os órgãos das viaturas e faz os respectivos atestos e mudanças de lubrificantes. Faz lubrificações gerais, desmonta, lava ou substitui todos os filtros dos veículos e executa ainda outros trabalhos ligados à lubrificação.

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

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e outras viaturas, e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica (entre estes a lavagem de peças, se necessário), quer nas oficinas, quer no exterior. É também das suas funções a montagem e desmontagem de rodas, sempre que os trabalhos de mecânica o exijam. Sempre que necessário para a execução das suas tarefas pode conduzir veículos, desde que o STCP lhe reconheça capacidade para tal.

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

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

torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

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

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

Monitor de formação. — É o trabalhador que lecciona cursos de iniciação, formação, aperfeiçoamento e outros, afins à profissão de onde provém, de acordo com programas previamente estudados. Colabora tanto no lançamento desses mesmos cursos (convocação de pessoal, preparação de documentação, de materiais, etc.), como nas modificações ou alterações dos programas julgados convenientes com vista a um melhor aproveitamento e a constante actualização. Contacta com oficinas ou com firmas da especialidade, tentando detectar pontos de interesse a serem abordados durante os diversos cursos. É o responsável pela equipa que lecciona, acompanhando-a em viagens de estudo, assistência e demonstração, etc. O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos pedagógicos e precisão dos resultados, pelo responsável do serviço, a quem directamente responde.

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

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

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

Operador de computador. — Substitui a designação de operador mecanográfico. É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador heliográfico — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à operação de máquinas de

reprodução (heliográficas, fotocópias e outras) e respectivos serviços complementares.

Operador psicotécnico. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, procede à passagem de testes, em particular sensoriais e psicomotores, tendo ainda normalmente a seu cargo a manutenção do equipamento, psicotécnico, a preparação do material a utilizar e a correcção de provas psicométricas.

Operador psicotécnico estagiário. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, adquire conhecimentos para a categoria de operador psicotécnico.

Operador de registo de dados. — Designação que substitui a de perfurador-verificador. É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem; verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais; executa todas as operações atinentes ao funcionamento e optimização do equipamento; detecta as avarias do equipamento a que está adstrito, alertando com vista à sua reparação.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e transferência de mercadorias, na sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as funções inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

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

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

Pintor. — Esta designação passa a abranger pintor e pintor de construção civil. É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento. Executa ainda trabalhos de preparação das superfícies a pintar e de pintura de edifícios.

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

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto

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

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

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

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

Programador estagiário. — É o trabalhador que, no desempenho orientado das suas actividades de programação, adquire conhecimentos que lhe permitirão o acesso à categoria de programador.

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

Recepcionista-arquivista. — É o trabalhador que prepara todo o expediente para consultas médicas e seu arquivo e recepciona todos os elementos complementares. Organiza e controla a inscrição para as consultas médicas. Auxilia, em serviços comuns, dentro da sua competência, estabelece os contactos necessários entre os diversos departamentos administrativos e técnicos com vista à resolução de casos pontuais.

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

Repositor-distribuidor de supermercado. — É o trabalhador que, no supermercado, coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e procede à sua re-

posição em caso de falta. Pode ainda distribuir as mercadorias por clientes ou sectores de venda, bem como auxiliar em trabalhos indiferenciados.

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

Secretário administrativo. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da administração juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; assegura o contacto da administração com entidades oficiais e particulares e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; organiza e mantém o arquivo da administração; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

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

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

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

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

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

Subchefe de secção administrativa. — Esta designação substitui a de encarregado administrativo. É o trabalhador que, além de executar, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de escritório.

Técnico. — É o trabalhador que exerce funções eminentemente técnicas, comerciais ou administrativas, com a licenciatura ou o bacharelato diplomado em escola nacional ou estrangeira.

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

Técnico de equipamento. — É o trabalhador electricista ou mecânico que monta, conserva, ajusta e repara equipamentos de apoio, tais como máquinas de lavar carroçarias e *châssis*, bombas de combustível, rede de ar comprimido, compressores, elevadores de viaturas, etc. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos e outras especificações técnicas, que sejam características dos diversos equipamentos.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controle e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves internados.

Técnico de segurança coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de vários técnicos de segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais, estas habilitações literárias poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e experiência de chefia devidamente reconhecida.

Técnico de subestações. — É o trabalhador electricista que monta, conserva, ajusta e repara circuitos ou aparelhagem de protecção, de transformação, de rectificação, de manobra e controle de alta tensão das subestações e postos de transformação quer em oficinas quer nos locais de utilização. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos e outras especificações técnicas, características da diversa aparelhagem.

Técnico de telecomunicações. — Designação que substitui a de electricista de telecomunicações. É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara instalações aéreas de cabos ou linhas para telefones, intercomunicadores, relógios, radiotelefonos, sinalização, traçado aéreo de rede de 15 000 V, utilizando aparelhos de medida e controle para detectar

deficiências de funcionamento dos respectivos circuitos; procede ainda a ensaios e verificações. Deve aparar as árvores que apresentam ramagens em contacto com a rede aérea, até onde o permita a altura do carro-torre.

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

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

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

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

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

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

Costureira. — É o trabalhador que executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura em vestuário de homem, marcando e cosendo as diferentes partes da peça.

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Do poder disciplinar

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, excepto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos do STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infracção, salvo o disposto no artigo anterior.

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

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infracções cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

Artigo 8.º

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

Artigo 9.º

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

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

CAPÍTULO III

Competência disciplinar

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

As sanções das alíneas b) a d) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em aten-

ção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

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

Artigo 13.º

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

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

CAPÍTULO V

Do processo disciplinar

Artigo 14.º

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

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

Artigo 15.º

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

Artigo 16.º

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

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da recepção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da recepção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

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

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d*) do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

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

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

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

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

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio

em carta registada com aviso de recepção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

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

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

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

Artigo 27.º

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

Artigo 28.º

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

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

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

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

Artigo 30.º

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

Artigo 31.º

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

Artigo 32.º

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

CAPÍTULO VI

Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

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

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

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

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efectuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 38.º

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

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

- 1 representante do conselho de gerência;
- Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
- 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

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

Artigo 41.º

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

Artigo 42.º

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

Artigo 43.º

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

Porto, 13 de Julho de 1984.

Pelo Conselho de Gerência do STCP.

Fernando de Oliveira Pinto.
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Nogueira Soares Ferreira.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Joaquim Bento Pinto dos Reis.

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 Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- 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;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

**AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP
e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA e outro**

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA e pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto — STEDP.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência deste AE é de 24 meses, excepto quanto a tabelas salariais, que será de 12 meses.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1984 e vigoram por 12 meses.

5 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3 — A contraproposta deve ser apresentada por escrito até 30 dias seguintes à recepção da proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5 — Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.^a

(Comissão paritária)

1:

- a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de gerência e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede do STCP;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;
- c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar cláusulas do AE;
- b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho e Segurança Social sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, são automaticamente aplicáveis ao STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.^a

(Obrigações do STCP e garantias dos trabalhadores)

1 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

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

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

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

5 — Facilitar aos delegados sindicais do STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:

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

6 — Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicitar por escrito.

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

8 — Sempre que tal justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

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

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

11 — Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

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

13 — Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes no STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

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

15 — Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processos normais.

16 — Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

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

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

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

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

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

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

23 — Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados no período em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

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

25 — Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26 — Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho.

27 — Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos.

28 — Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.^a

(Obrigações do trabalhador e garantias do STCP)

1 — Fornecer ao STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE.

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

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste AE.

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

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

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

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

8 — Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional e actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou do STCP.

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

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

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

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

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

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

15 — Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pelo STCP lhe haja sido distribuída a farda respectiva.

Cláusula 7.^a

(Local do trabalho)

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

2 — Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e o STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

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

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

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

6 — Nos casos do número anterior, preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. O critério atrás referido poderá ser alterado por razões fundamentadas de serviço, as quais terão de ser comunicadas à comissão de trabalhadores, que se

pronunciará no prazo máximo de 5 dias úteis. Se os pedidos não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

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

8 — Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

(Desempenho temporário de funções de categoria superior)

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

Cláusula 9.^a

(Condições de admissão)

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

- a) Idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes nas profissões que os admitem;
- b) Situação militar regularizada;
- c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;
- d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;
- e) Não ser reformado;
- f) Ser aprovado nos exames e testes efectuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2 — O STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a 8 dias da abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências que julguem convenientes.

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

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

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

6 — Para os quadros técnicos é exigido o grau académico superior compatível com as funções a desempenhar.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração máxima de 60 dias.

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

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

4 — O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

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

2 — O STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que o STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de não o renovar.

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

5 — A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respectiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

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

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

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, o STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as constantes do anexo II e as definidas no anexo III.

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

3 — A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre o STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4 — O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correcção das definições de funções constantes do anexo deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com funções de chefia)

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

2 — Quando se verificar não existirem no STCP trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos estabelecidos no número anterior, poderá o conselho de gerência, ouvidos os representantes dos trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

3 — As nomeações para lugares de chefia competem ao conselho de gerência, ouvidos os trabalhadores. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos do STCP.

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

5 — Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer às condições exigidas no n.º 1, deverá o conselho de gerência ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6 — Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7 — As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8 — Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de gerência deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.^a

(Carreira dos quadros técnicos)

I — Níveis de responsabilidade:

a) A carreira profissional dos quadros técnicos processar-se-á de acordo com 8 níveis de responsabilidade:

Nível I:

Técnicos licenciados.

Nível II:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível III:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível IV:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível V:

Técnicos licenciados (mais de 3 anos).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 5 anos).

Nível VI:

Técnicos licenciados (mais de 1 ano).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 2 anos).

Técnicos de serviço social (mais de 2 anos).

Nível VII:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 1 ano).

Técnicos de serviço social (mais de 1 ano).

Nível VIII:

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Técnicos de serviço social.

b) As promoções por antiguidade previstas na alínea anterior serão automáticas. Porém, em qualquer caso, para que as promoções se efectuem, será exigido parecer favorável do superior hierárquico, ouvido o delegado sindical da classe e atendendo-se sempre ao nível de responsabilidades a atribuir ao técnico a promover.

II — Categorias de chefia:

a) Os cargos de chefia deverão ser desempenhados pelos técnicos que demonstrem maior competência profissional, qualidades de coordenação e relações humanas.

b) As categorias de chefia a desempenhar exclusivamente pelos quadros técnicos são as seguintes:

Director.
Subdirector.
Chefe de divisão.
Chefe de serviços.
Subchefe de serviços.

Estas categorias são enquadradas nos níveis de responsabilidade na ordem crescente dos mesmos, correspondendo a categoria de director ao nível 1.

c) Os técnicos licenciados ou bacharéis desempenham funções de chefia por nomeação do conselho de gerência.

d) Na eventualidade de cessarem as funções de chefia, manterão o nível correspondente à categoria de chefia que desempenhavam, independentemente do nível que tinham aquando da nomeação para esse cargo.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

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

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

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

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

5 — Compete ao STCP estabelecer os programas e o início e a duração dos cursos de formação. Para a elaboração desses programas deverão ser ouvidos os delegados sindicais da profissão.

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

Cláusula 17.^a

(Aprendizagem)

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

2 — A aprendizagem terá a duração máxima de 3 anos.

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

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

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

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

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

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

9 — É aplicável aos aprendizes o regime de inspecção médica anual prevista neste AE.

Cláusula 18.^a

(Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem em profissões afins prestado no STCP conta para efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 19.^a

(Pré-oficiais)

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

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

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

4 — Os pré-oficiais que obtenham o diploma do curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de 1 ano.

5 — Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de 1 ano na categoria.

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

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

8 — É aplicável ao pré-oficialato o disposto nos n.ºs 4 e 9 da cláusula 17.^a

Cláusula 20.^a

(Estagiários e tirocinantes)

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

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

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

4 — Os estagiários de caixa ingressarão na classe B da sua respectiva categoria logo que destacados para o serviço de turnos, sem prejuízo da sua promoção normal.

Cláusula 21.^a

(Acesso a níveis superiores)

1 — Os trabalhadores do STCP que concluem cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, ingressar em categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão, após 6 meses de estágio e parecer favorável em exame psicotécnico.

2 — Quanto aos quadros técnicos, além das condições referidas no número anterior, terá de haver parecer favorável da hierarquia, o qual terá de ser fundamentado.

Cláusula 22.^a

(Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias

por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

4 — Para efeitos de organização das dispensas previstas no n.º 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal, no início de cada ano escolar, o respectivo horário.

5 — O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6 — O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento por faltas injustificadas determina a perda definitiva desta regalia.

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

Cláusula 23.^a

(Reconversão profissional)

1 — A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) 1 médico do trabalho;
- b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
- c) Assistentes sociais;
- d) Representante do serviço de pessoal;
- e) Delegado sindical do trabalhador.

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

3 — Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que, reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará, por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

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

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.^a

(Concursos)

1 — O STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores.

2 — O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

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

5 — Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

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

Cláusula 25.^a

(Mudança de profissão)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração. Por acordo entre o STCP e os trabalhadores interessados, poderão ser fixados horários de tipo flexível.

3 — Os horários de trabalho e as escalas de serviços serão elaborados pelos STCP sendo enviadas cópias aos respectivos sindicatos para conhecimento e verificação do exacto cumprimento do AE e da lei.

4 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

5 — O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 8 horas. Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 40 horas.

6 — Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7 — Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no acto de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8 — Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

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

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

sendo N o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isento de horários de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.^a

(Tolerância de ponto)

1 — No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2 — Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3 — A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

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

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

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7 — Quando se verificarem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em fracções mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

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

3 — O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 240 por ano.

4 — Os trabalhadores directamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em re-

gime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo o STCP assegurar a sua substituição.

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

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

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

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

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho nocturno.

3 — Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e complementar)

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

2 — Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

3 — Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4 — Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5 — As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6 — Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

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

8 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10 — Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

Cláusula 32.^a

(Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — O 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 no número seguinte.

4 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de Dezembro.

5 — A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ficando no entanto em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

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

7 — Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, excepto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8 — Sem prejuízo dos n.ºs 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

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

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

12 — Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo do STCP.

13 — No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise o STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

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

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

19 — No ano da cessação do contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respectivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

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

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

22 — No caso de o STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.^a

(Disposições especiais para o pessoal do movimento)

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;
- b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;
- c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de Verão e de Inverno;
- d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;
- e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;
- f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;
- g) Nos anos bissextos o grupo de férias que incluía o dia 28 de Fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;
- h) Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

§ único. A cláusula anterior, com excepção dos n.ºs 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são 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.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados, terça-feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de Junho).

2 — Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de gerência.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas — princípios gerais)

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

2 — Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em fracções de 30 minutos para determinação de faltas.

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

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

5 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
1 — Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros, filhos ou enteados, noras e genros, adoptantes ou adoptados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2 — Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitam com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3 — 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos inter-correntes.	Certidão de casamento.
4 — 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.	Certidão de nascimento.
5 — Doença.	Boletim de baixa dos Serviços Médico-Sociais. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa dos SMS.
6 — Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7 — Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que promove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8 — Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9 — Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.

Natureza da falta	Documento comprovativo
10 — Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tracção eléctrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11 — Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efectuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pelos SMS ou pelo STCP.
12 — 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13 — Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado. Ofício do Sindicato.
14 — Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	
15 — Autorização pelo STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respectivo.
16 — Dia de aniversário do trabalhador.	
17 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67. ^a	

1:

a) Os períodos de falta indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas)

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

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

3 — Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50% do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.^a

(Abandono do lugar)

1 — Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2 — Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

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

Cláusula 40.^a

(Retribuição)

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

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo II.

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

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

4 — O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (V. M.)} \times 12}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

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 3 anos.....	430\$00
Mais de 5 anos.....	1 070\$00
Mais de 10 anos.....	2 140\$00
Mais de 15 anos.....	3 210\$00
Mais de 20 anos.....	4 280\$00
Mais de 25 anos.....	5 350\$00

Cláusula 42.^a

(Data, documento e local de pagamento)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

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

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

Cláusula 43.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 2150\$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10% do abono;
- O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50% do abono.

Cláusula 44.^a

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 25% sobre o vencimento, com referência ao tempo trabalhado.

2 — O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

- Passageiros sem cobrança;
- Passageiros além da zona;
- Passes viciados;
- Módulos viciados;
- No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução, não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 45.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da

autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efectuado nesse regime.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão nos quadros do STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada, pelos Serviços Médico-Sociais.

5 — A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

6 — O pagamento do subsídio referido no n.º 4 e o adiantamento do subsídio referido no n.º 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 15 000\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.^a

(Direitos especiais das mulheres)

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

a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;

b) Faltar 90 dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de médico do STCP, obrigando-se o Serviço de Transportes Colectivos do Porto a garantir à trabalhadora a actualização do vencimento no período referido;

c) Interromper diariamente o trabalho, durante 1 ano, por 2 períodos de 30 minutos, para

aleitação dos filhos, ou, se o preferir, acumular os 2 períodos e utilizá-los no início ou no final do trabalho;

d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se o STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;

e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, se assim o requererem, ou em alternativa, com a concordância da empresa, trabalharem a tempo parcial por igual período;

f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;

g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença, a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até ao final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após o parto;

h) Gozar 60 dias de licença, sem perda de retribuição, no caso de adoptarem crianças com idade inferior a 3 anos, a contar do período da adopção, que se considera iniciado na data em que a criança é entregue pelas entidades competentes à adoptante.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, é vedado à mulher o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

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

Cláusula 49.^a

(Trabalho de menores)

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

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, quando para tal se encontre devidamente autorizado.

Cláusula 50.^a

(Condições especiais do trabalho de menores)

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

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, e salvo acordo entre as partes, é vedado aos trabalhadores referidos no número anterior o exercício de actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo)

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

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 54.^a

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

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e con-

sequência, constitua infracção disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

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

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

Cláusula 55.^a

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

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
- e) Conduta intencional do STCP, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou fracções, mas nunca inferior a 12 meses.

3 — Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.^a

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

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

cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

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

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

Cláusula 57.^a

(Rescisão com justa causa por parte do STCP)

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

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

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Despedimentos abusivos)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d), ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respectiva candidatura.

3 — Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento do STCP.

Cláusula 59.^a

(Consequência dos despedimentos abusivos)

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

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

Cláusula 60.^a

(Devolução ao STCP de pertences seus)

1 — Nos casos de cessação de contrato, o STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences do STCP de que o trabalhador seja depositário.

2 — No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá o STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infracção.

Cláusula 61.^a

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

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

Cláusula 62.^a

(Assistência na doença)

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

- a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos do STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico do STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pelo STCP, sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infracção às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;
- c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

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

§ Único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pelo STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.^a

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — O STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

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

sendo N o número de anos de antiguidade do trabalhador no STCP e V o montante da sua retribuição

à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V .

2 — O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de Maio de 1975.

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

4 — A soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 30 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.^a

(Abono de família)

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

Cláusula 66.^a

(Higiene e segurança)

1 — O STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 5.^a

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

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

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

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

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

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

7 — Compete à comissão:

- a) Transmitir ao STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
- b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
- d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
- e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;
- g) Colaborar com os serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;
- h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Serviço de bar e refeitório)

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

2 — Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo no STCP têm direito a:

- a) Uma senha de refeição para pequeno-almoço por cada dia em que haja prestação de trabalho, que poderá ser trocada nos bares do STCP durante o horário de funcionamento dos mesmos. Os bares estarão abertos antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço dos STCP encerrando nas duas horas seguintes, excepto para o pessoal do movimento, uma vez que este só os pode utilizar fora do seu horário de trabalho;
- b) Uma senha de refeição para almoço por cada dia em que haja trabalho prestado.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição correspondente a cada dia em que haja prestação de trabalho.

4 — Os valores referidos nesta cláusula serão estabelecidos por acordo e constarão de regulamento interno.

Cláusula 68.^a

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

- a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia da chegada, ambos inclusive;
- b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal — 20% do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 250\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do Globo — 1000\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.^a

(Barbearia)

O STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário:

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

Cláusula 70.^a

(Transportes)

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

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

4 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares, bem como aos pensionistas, poderá o STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

Cláusula 71.^a

(Actividade sindical no STCP)

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

2 — O STCP reunirá mensalmente com as comissões intersindicais.

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

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

(Quotização sindical)

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

Cláusula 73.^a

(Revogação de disposições anteriores)

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.^a

(Trabalhadores qualificados)

1 — Será de 40 % a percentagem mínima de trabalhadores integrados nesta classe.

2 — O critério para designação dos trabalhadores que ascenderão à classe A será objecto de regulamento interno a elaborar de acordo com as organizações dos trabalhadores e sindicatos outorgantes.

ANEXO I

Grupo	Tabela salarial I	
I	47 800\$00
II	42 810\$00
III	37 820\$00
IV	34 250\$00
V	32 110\$00
VI	29 970\$00
VII	28 540\$00
VIII	27 410\$00
IX:		
A	26 830\$00
B	26 515\$00
X:		
A	25 550\$00
B	25 200\$00
XI:		
A	24 770\$00
B	24 410\$00
XII	23 700\$00
Aprendizes:		
3.º ano	7 850\$00
2.º ano	7 250\$00
1.º ano	6 650\$00

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo I:

Chefe de relações públicas.
Coordenador de projectos.
Coordenador de serviços administrativos.

Grupo II:

Analista de sistemas.
Chefe de sala de máquinas.
Chefe de serviços administrativos.
Coordenador de produção industrial.
Coordenador de serviços de rede.
Desenhador-coordenador.
Enfermeiro-chefe.
Inspector-coordenador.

Grupo III:

Adjunto de serviço técnico (a).
Assistente de relações públicas.
Assistente técnico de electrónica.
Chefe de controle de qualidade.

Chefe de operação.
Chefe de sector administrativo.
Chefe de subestação e rede.
Chefe de trabalhos.
Correspondente-tradutor.
Desenhador projectista.
Enfermeiro.
Inspector-chefe.
Monitor de formação.
Operador psicotécnico.
Programador.
Secretário de administração.
Técnico de segurança-coordenador.

Grupo IV:

Assistente técnico.
Chefe de secção administrativa.
Chefe de secção de desenho.
Chefe de secção de organização e métodos.
Chefe de tipografia.
Chefe de transcrição de dados.
Encarregado geral de armazéns.
Gerente de cantina.
Operador de computador.
Operador psicotécnico estagiário.
Técnico de segurança.

Grupo V:

Chefe de mecânicos (a).
Chefe de posto (a).
Chefe de secção.
Chefe de secção (comércio).
Chefe de turno.
Inspector.
Subchefe de secção administrativa.

Grupo VI:

Agente de métodos.
Controlador de qualidade.
Desenhador.
Orçamentista.
Planificador.

Grupo VII:

Adjunto de secção (a).
Controlador de tráfego e receita.
Encarregado de armazém.
Encarregado (comércio).
Encarregado de contínuos.
Encarregado de entreposto.
Encarregado de guardas.
Encarregado (oficinal).
Encarregado de pedreiro-calceteiro.
Encarregado de refeitório e bares.
Encarregado de subestação.
Encarregado de telefonistas.
Instrutor.
Programador estagiário.
Encarregado de barbearia.

Grupo VIII:

Caixa A.
Desenhador tirocinante (2.º período).
Encarregado de limpeza (lavandaria).
Escriturário A.

Instrutor de processos A.
Operador de registo de dados A.
Visitador.

Grupo IX:

Alfaiate.
Apontador oficial.
Arquivista.
Assentador-cortador.
Barbeiro.
Bate-chapas.
Caixa B.
Caixa (comércio).
Calceteiro.
Canalizador.
Carpinteiro.
Carpinteiro de moldes.
Cobrador.
Cobrador de tesouraria.
Controlador hoteleiro.
Correio.
Cozinheiro.
Desenhador tirocinante (1.º período).
Ecónomo.
Electricista auto.
Electricista de alta tensão.
Electricista de baixa tensão.
Electricista bobinador.
Electricista montador e reparador de máquinas eléctricas.
Electricista da rede aérea.
Electricista da rede subterrânea.
Empregado de balcão.
Escriturário B.
Estofador.
Estucador (trolha).
Fiel de armazém.
Forneiro-forjador.
Fresador mecânico.
Fundidor-moldador manual.
Funileiro-latoeiro.
Guarda.
Guarda-freio.
Instrutor de processos B.
Lavador de *châssis*.
Lubrificador.
Mecânico auto.
Mecânico de carros eléctricos.
Mecânico de madeiras.
Moldador de fibra de vidro.
Motorista.
Operador-arquivista.
Operador de registo de dados B.
Operador de supermercados.
Pedreiro.
Pintor.
Pintor auto.
Porteiro.
Recepcionista-arquivista.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Soldador.
Soldador electroarco.
Técnico de electrónica.

Técnico de equipamento.
Técnico de subestações.
Técnico de telecomunicações.
Telefonista.
Tipógrafo.
Torneiro mecânico.
Vulcanizador.

Grupo X:

Contínuo.
Controlador de caixa.
Costureira.
Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos.
Escriturário estagiário.
Forneiro.
Guarda de material.
Maçariqueiro.
Metalizador.
Montador de postes.
Operador heliográfico.
Operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial (3.º ano).
Rebarbador.
Revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Grupo XI:

Ajudante de cozinha.
Ajudante de motorista.
Auxiliar de armazém.
Copeiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira.
Lavador.
Pré-oficial (1.º e 2.º anos).
Repositor-distribuidor de supermercado.

Grupo XII:

Agulheiro.
Auxiliar.
Limpa-vias.
Aprendizes:
3.º ano.
2.º ano.
1.º ano.

(a) Categoria a desaparecer.

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

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

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

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, etc., ajuda na fritura de víveres, alimenta o balcão de sopas e pratos ou serve às mesas. Lava tabuleiros e louça e limpa talheres. Ajuda na limpeza do sector e eventualmente noutros afins destinados à higiene e à melhor colaboração possível.

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

Alfaiate. — É o trabalhador que procede ao trabalho de manufactura e conservação do fardamento ou quaisquer vestuários, podendo cortar e provar os mesmos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas.

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

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

Arquivista. — É o trabalhador que arquiva documentos nos respectivos processos e outros serviços análogos.

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

Assistente de relações públicas. — É o trabalhador que, sob a orientação do técnico de relações públicas, o auxilia na planificação e execução das suas funções e executa o secretariado específico do gabinete de relações públicas.

Assistente técnico. — É o trabalhador, habilitado com o curso profissional técnico do ensino secundário oficial, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida nas áreas de execução ou dos estudos.

Assistente técnico (de electrónica). — É o trabalhador com conhecimentos de electrónica, circuitos lógicos, digitais e de rádio, que lhe permitem orientar e formar pessoal na montagem, reparação e prestação da assistência aos equipamentos eléctricos ou electrónicos, como sejam, entre outros, radiotelefonos, comandos de telessinalização e telecomando por rádio, instalações de antenas, aparelhos de telefones, instalações de som, máquinas obliteradoras, etc. Guia-se normalmente pelos esquemas de instruções de origem dos diversos equipamentos, normalmente em línguas estrangeiras, sugerindo as alterações que entenda necessárias ao melhor aproveitamento das mesmas, bem como organiza e regista todo o tipo de anormalidades.

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga,

transporte e descarga de volumes, auxilia profissionais qualificados para a sua valorização profissional, podendo, sempre que necessário, proceder a lavagem de peças, devendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou outra da sua escolha, sempre que haja vaga e mostre aptidão para a mesma.

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que num escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

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

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

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

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

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

Chefe de controle da qualidade. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos sobre o controle de qualidade, experiência da função e conhecimentos sólidos de desenho técnico; é conhecedor das formas de produção e ou conservação das várias áreas industriais tem conhecimentos sobre normalização e especificações técnicas. Supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de uma ou mais secções de controle, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Elabora relatórios e regista periodicamente, sob formas diversas (fichas, mapas, gráficos, etc.) as actividades de uma ou mais secções à sua responsabilidade. Pode ser chamado a colaborar com uma equipa da engenharia da qualidade e pode desenvolver trabalhos de apoio a essa equipa.

Chefe de operação. — É o trabalhador que conhece os efeitos e os produtos finais dos programas em exploração; supervisa todas as actividades do sector (operador de computador), além de actuar como operador; avalia a qualidade e produtividade dos operadores em exercício e apoia-os tecnicamente; zela pela segurança dos sistemas e das aplicações e toma as medidas adequadas; mantém actualizados os manuais de operação; documenta toda a actividade do sector de operação; colabora no planeamento dos trabalhos em computador, definindo sequências e prioridades; assegura a eficiente comunicação com o outro sector da exploração e controla a utilização e o rendimento do equipamento.

Chefe de relações públicas. — É o trabalhador que cria, organiza, dirige e desenvolve as actividades de relações públicas do STCP. Colabora directamente com a gerência em todos os assuntos que digam respeito ao público, analisa as tendências de opinião pública relativamente à empresa, estuda, monta e dirige o serviço de informação pública, idealiza e propõe campanhas de propaganda, dirige as actividades de divulgação e as relações com os órgãos de comunicação social, estuda, planifica e dirige a realização de actividades de âmbito cultural dentro da empresa e apoia, sempre que possível, as iniciativas sócio-culturais dos trabalhadores.

Chefe da sala de máquinas. — É o trabalhador que processa o expediente da informática após despacho do chefe de serviços; coordena e supervisa todas as actividades dos sectores de transcrição de dados e operação de computador; zela pela suficiente documentação das aplicações em curso; assegura a manutenção, identificação, classificação e arquivo dos ficheiros; responsabiliza-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar; alerta qualquer mau funcionamento do equipamento e ob-

tém a sua rápida reparação; organiza o plano de actividades e zela pela observância estrita dos prazos previstos; supervisa a entrada de documentos e a saída de trabalhos; controla a progressão dos trabalhos; assegura a eficiente ligação com o sector de estudo (análise/programação) em termos de serem prontamente resolvidas as desconformidades e anomalias observadas; organiza as verificações e correcções de trabalho e contabiliza os tempos de exploração, das avarias, das paragens e manutenção.

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

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

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, 2 ou mais subchefes de secção administrativa.

Chefe de secção de desenho. — É o trabalhador que, além de executar desenhos, coordena os trabalhos e dirige os trabalhadores da sala de desenho, controlando os materiais utilizados. Esta designação substitui a de desenhador-chefe.

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

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que dirige a área de actividade administrativa que no organograma da empresa é considerada como sector, compreendendo normalmente a coordenação de vários chefes de secção ou cuja complexidade de funções justifica aquela designação.

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do de-

partamento, 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 subestação e rede. — É o trabalhador que supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade das secções de subestação e rede, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, selas, quadros e equipamentos ou aparelhagem necessária de rede aérea e subterrânea, de alta e baixa tensão.

Chefe de tipografia. — É o trabalhador que, sendo titular de carteira profissional com a categoria, no mínimo, de oficial, supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade da tipografia nos seus diversos aspectos, entre outros, composição, impressão e encadernação, e por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Programa a produção e organiza a sequência das operações, de acordo com a ordem de entrada das facturas e obra ou as prioridades que lhe são manifestadas. Deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos e outros, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

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

Chefe de transcrição de dados. — É o trabalhador que superintende em todo o pessoal do sector de registo de dados; prepara e distribui os trabalhos pelos operadores de registo de dados; controla o rendimento e qualidade dos resultados obtidos; vela pelo cumprimento dos prazos de execução; assegura as relações com o outro sector de exploração; mantém actualizados os manuais rotina de operação do equipamento de registo de dados e normaliza os cartões-programa ou seus equivalentes; zela pelo bom funcionamento das máquinas e providencia pela sua rápida reparação; orienta a formação dos operadores de registo de dados estagiários, detecta os pontos de estrangulamento na execução das tarefas e providencia ou toma as medidas adequadas para a sua eliminação; sendo necessário, desempenha todas as que integram as funções de operador de registo de dados.

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

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

Cobrador de tesouraria (substitui a designação de empregado de serviços externos, que desaparece). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, em dinheiro ou em espécie, podendo eventualmente desempenhar funções análogas, designadamente de informação ou fiscalização.

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 da correspondência e documentos e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório, de acordo com as suas habilitações.

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

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

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

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

Coordenador de produção industrial. — É o profissional que supervisa a execução dos trabalhos no departamento em que se integra. Aplica os métodos e preparações previstos; organiza a sequência das operações e avalia as necessidades de equipamento, materiais e mão-de-obra disponíveis, resolve todos os problemas inerentes à execução, tendo em vista os processos de trabalho, tendo como objectivo prioritário o aumento de produtividade, o cumprimento de prazos e ou significativo abaixamento de índice de imobilização de viaturas. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha uma comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia, devidamente reconhecida.

Coordenador de serviços de rede. — É o trabalhador que coadjuva os responsáveis do serviço da rede e telecomunicações; propõe sugestões para uma melhor realização dos trabalhos; coordena as várias secções da rede e telecomunicações, quer na realização dos trabalhos, quer programando a exploração da rede eléctrica, por forma a manter a segurança das pessoas e instalações.

Coordenador de projectos. — É o trabalhador que coadjuva o responsável do centro mecanográfico; colabora com esse responsável na concepção e apreciação de projectos novos, acompanhando o decorrer dos trabalhos e controlando a sua realização; aconselha os serviços utilizadores no decorrer dos lançamentos dos novos projectos; controla os desvios sofridos pelo projecto e propõe sugestões no desenvolvimento do trabalho e coordena uma ou várias equipas de trabalho, constituída por analistas e programadores.

Coordenador de serviços administrativos. — É o trabalhador que, habilitado com o curso profissional do ensino secundário oficial, coordena e chefia as áreas administrativas que lhe forem atribuídas. Estuda e organiza, dentro das orientações e objectivos que lhe forem confiados, o trabalho das referidas áreas. Integra e prepara as informações e controles das suas áreas de actividade a apresentar à hierarquia de que depende. Elabora notas informativas e relatórios periódicos sobre as actividades da sua responsabilidade.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Correspondente-tradutor. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão, ou recebe instruções definidas com vista às

respostas; redige textos, faz rascunhos de cartas, ditadas ou dactilográficas. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Poderá ocupar-se ainda da organização e funcionamento da biblioteca.

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

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

Desenhador-coordenador. — É o profissional que desempenha funções de coordenação e de chefia e orienta um grupo de desenhadores de diversas especialidades. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico-industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial.

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

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

Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo encarregar-se do seu transporte de um lado para o outro, dentro ou fora das instalações, com ou sem auxílio de meios de transporte, sem ter a seu cargo o controle das existências das mesmas, mas fazendo os respectivos registos.

Economo. — É o trabalhador que requisita, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados

nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais do economato. Pode também preparar refeições frias de acordo com a gramagem estipulada para as mesmas, encarregando-se de as enviar aos serviços que as solicitam.

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

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

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

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

Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas. — É o trabalhador que repara dínamos, alternadores, reguladores de tensão e órgãos de 24 V, como sendo: automáticos de turbina, limpa-vidros, automáticos de piscas, *claxons*, conta-quilómetros e automáticos de motores de arranque. Repara motores de tracção de 550 V, bem como compressores, retrocompressores e órgãos eléctricos de 550 V. Repara também outras máquinas e equipamentos na parte eléctrica.

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

Electricista de rede subterrânea. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação

de toda a rede subterrânea e respectivas ligações dos cabos de alimentação à rede de tracção eléctrica.

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

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

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

Encarregado (comércio). — É o trabalhador que, sendo executante, também dirige e controla os profissionais de um estabelecimento de vendas ou de uma secção deste.

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

Encarregado de limpeza (lavandaria). — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de auxiliar e lavadeira, que, sob a sua responsabilidade, exercem as tarefas profissionais respectivas.

Encarregado de pedreiro-calceteiro. — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de pedreiro e calceteiro, que, sob a sua responsabilidade, exercem as respectivas tarefas profissionais.

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

Encarregado de subestação. — É o trabalhador que, além de executar o serviço normal de electricista de subestações, é o responsável pela subestação principal (quadro de Massarelos), à qual as restantes subestações estão adstritas. Tem ainda a seu cargo a normalização de toda a rede de alimentação de distribuição, sob orientação do chefe de subestações e rede.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto, quer no domicílio.

Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas.

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena e controla o trabalho de um grupo de enfermeiros e dirige os serviços de enfermagem respeitantes às várias especialidades.

Escriturário:

1 — 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 que lhes competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório.

Assim:

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, tarefas com vista ao pagamento de salários, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode ainda assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o seu superior e se prepara para essa função.

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e outros materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e con-

servação das mercadorias e outros materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

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

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

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

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

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

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

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

Inspector. — É o trabalhador que tem como funções principais completar, orientar e controlar o ser-

viço de fiscais ou instrutores. Avaliza, averigua, informa e propõe soluções sobre assuntos de serviço que sejam postos à sua consideração, por iniciativa própria ou por via hierárquica.

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

Inspector-coordenador. — É o profissional que coordena as actividades dos inspectores-chefes e inspectores; supervisiona e controla a execução dos programas e ou normas técnicas de tráfego superiormente definidas, bem como toda a actuação do pessoal da sua área de competência. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia devidamente reconhecida.

Instrutor. — É o trabalhador que tem como funções principais:

- a) Na parte técnica — fiscalizar o cumprimento das normas técnicas estabelecidas e dos regulamentos em vigor, vigiar o bom estado de conservação das vias de circulação, da via férrea, da linha aérea e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transporte; reparar, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dar assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente;
- b) Na parte de instrução — instruir o pessoal quer na parte de cobrança, quer na parte de condução de autocarros, troleicarros ou carros eléctricos;
- c) Na parte de licenciamento de viaturas — preparar a documentação e tratar das viaturas e licenças de forma que todas as viaturas se encontrem em condições legais de circulação.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que efectua todas as averiguações necessárias à instrução de processos, sejam disciplinares ou de averiguações de outros tipos. Executa tarefas de escritório relacionadas com questões jurídicas: faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se dos processos e correspondência relativa aos assuntos de que está incumbido; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos aos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas, depósitos, etc.; acompanha o andamento dos processos em nome da empresa; requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

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

Lavador de «châssis». — É o trabalhador que procede à conservação dos veículos, extraindo-lhes todas as sujidades que estejam depositadas no *châssis*, na chaparia, nas rodas e nos motores, e todos os demais serviços que estejam ligados à actividade, podendo executar serviços inerentes à categoria de revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos no interior e exterior, podendo excepcionalmente executar outros serviços complementares, tais como: lavagens de peças ou órgãos de viaturas, limpeza de instalações, cargas e descargas. Além disso, e sempre que tal seja necessário, poderá auxiliar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização, normalmente executadas nas estações de serviço.

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

Lubrificador de automóveis. — É o trabalhador que verifica os níveis dos lubrificantes em todos os órgãos das viaturas e faz os respectivos atestos e mudanças de lubrificantes. Faz lubrificações gerais, desmonta, lava ou substitui todos os filtros dos veículos e executa ainda outros trabalhos ligados à lubrificação.

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

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e outras viaturas, e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica (entre estes a lavagem de peças, se necessário), quer nas oficinas, quer no exterior. É também das suas funções a montagem e desmontagem de rodas, sempre que os trabalhos de mecânica o exijam. Sempre que necessário para a execução das suas tarefas pode conduzir veículos, desde que o STCP lhe reconheça capacidade para tal.

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

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou

ainda por outro processo, a fim de o proteger, decorar ou reconstruir.

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

Monitor de formação. — É o trabalhador que lecciona cursos de iniciação, formação, aperfeiçoamento e outros, afins à profissão de onde provém, de acordo com programas previamente estudados. Colabora tanto no lançamento desses mesmos cursos (convocação de pessoal, preparação de documentação, de materiais, etc.), como nas modificações ou alterações dos programas julgados convenientes com vista a um melhor aproveitamento e a constante actualização. Contacta com oficinas ou com firmas da especialidade, tentando detectar pontos de interesse a serem abordados durante os diversos cursos. É o responsável pela equipa que lecciona, acompanhando-a em viagens de estudo, assistência e demonstração, etc. O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos pedagógicos e precisão dos resultados, pelo responsável do serviço, a quem directamente responde.

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

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

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

Operador de computador (substitui a designação de operador mecanográfico). — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Operador psicotécnico. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, procede à passagem de testes, em particular sensoriais e psicomotores, tendo

ainda normalmente a seu cargo a manutenção do equipamento, psicotécnico, a preparação do material a utilizar e a correcção de provas psicométricas.

Operador psicotécnico estagiário. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, adquire conhecimentos para a categoria de operador psicotécnico.

Operador de registo de dados. — Designação que substitui a de perfurador-verificador. É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem; verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais; executa todas as operações atinentes ao funcionamento e optimização do equipamento; detecta as avarias do equipamento a que está adstrito, alertando com vista à sua reparação.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e transferência de mercadorias, na sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

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

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

Pintor. — Esta designação passa a abranger pintor e pintor de construção civil. É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento. Executa ainda trabalhos de preparação das superfícies a pintar e de pintura de edifícios.

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

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e CPN e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das di-

versas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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

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

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

Programador estagiário. — É o trabalhador que, no desempenho orientado das suas actividades de programação, adquire conhecimentos que lhe permitirão o acesso à categoria de programador.

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

Recepcionista-arquivista. — É o trabalhador que prepara todo o expediente para consultas médicas e seu arquivo e recepciona todos os elementos complementares. Organiza e controla a inscrição para as consultas médicas. Auxilia, em serviços comuns, dentro da sua competência, estabelece os contactos necessários entre os diversos departamentos administrativos e técnicos com vista à resolução de casos pontuais.

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

Repositor-distribuidor de supermercado. — É o trabalhador que, no supermercado, coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e procede à sua reposição em caso de falta. Pode ainda distribuir as mercadorias por clientes ou sectores de venda, bem como auxiliar em trabalhos indiferenciados.

Revisor de material e abastecedor de carburantes e água. — É o trabalhador que tem o cuidado de veri-

ficar e anotar todas as amolgadelas ou vidros partidos que têm os veículos do STCP à saída da estação como à entrada, tanto no exterior como no interior do carro. Abastece todos os veículos de carburante e água e cuida da limpeza das bombas e de todos os serviços inerentes à categoria de lavadores de viaturas.

Secretário administrativo. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da administração juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; assegura o contacto da administração com entidades oficiais e particulares e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; organiza e mantém o arquivo da administração; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

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

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

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

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

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

Subchefe de secção administrativa. — Esta designação substitui a de encarregado administrativo. É o trabalhador que, além de executar, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de escritório.

Técnico. — É o trabalhador que exerce funções eminentemente técnicas, comerciais ou administrativas, com a licenciatura ou o bacharelato diplomado em escola nacional ou estrangeira.

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

Técnico de equipamento. — É o trabalhador electricista ou mecânico que monta, conserva, ajusta e repara equipamentos de apoio, tais como máquinas de lavar carroçarias e *châssis*, bombas de combustível, rede de ar comprimido, compressores, elevadores de viaturas, etc. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos e outras especificações técnicas, que sejam características dos diversos equipamentos.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controle e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves internados.

Técnico de segurança coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de vários técnicos de segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais, estas habilitações literárias poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e experiência de chefia devidamente reconhecida.

Técnico de subestações. — É o trabalhador electricista que monta, conserva, ajusta e repara circuitos ou aparelhagem de protecção, de transformação, de rectificação, de manobra e controle de alta tensão das subestações e postos de transformação quer em oficinas quer nos locais de utilização. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos e outras especificações técnicas, características da diversa aparelhagem.

Técnico de telecomunicações. — Designação que substitui a de electricista de telecomunicações. É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara instalações aéreas de cabos ou linhas para telefones, intercomunicadores, relógios, radiotelefonos, sinalização, traçado aéreo de rede de 15 000 V, utilizando aparelhos de medida e controle para detectar deficiências de funcionamento dos respectivos circuitos; procede ainda a ensaios e verificações. Deve aparar as árvores que apresentam ramagens em contacto com a rede aérea, até onde o permita a altura do carro-torre.

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

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

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

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

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

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

Costureira. — É o trabalhador que executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura em vestuário de homem, marcando e cosendo as diferentes partes da peça.

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

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

Adjunto de serviço técnico. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de duas ou mais secções, por cujo funcionamento e eficiência é responsável pe-

rante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

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

ANEXO IV

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Do poder disciplinar

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, excepto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos do STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infracção, salvo o disposto no artigo anterior.

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

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

Artigo 8.º

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

Artigo 9.º

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

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

CAPÍTULO III

Competência disciplinar

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

As sanções das alíneas b) a d) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

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

Artigo 13.º

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

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

CAPÍTULO V

Do processo disciplinar

Artigo 14.º

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

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

Artigo 15.º

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

Artigo 16.º

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

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da recepção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da recepção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

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

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d*) do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

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

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

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

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

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio

em carta registada com aviso de recepção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si ou por advogado constituído, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

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

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

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

Artigo 27.º

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

Artigo 28.º

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

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

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d*) do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalha-

dor por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respectivo.

Artigo 30.º

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

Artigo 31.º

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

Artigo 32.º

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

CAPÍTULO VI

Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

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

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

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

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efectuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 38.º

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

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

- I representante do conselho de gerência; Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
- I representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

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

Artigo 41.º

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

Artigo 42.º

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

Artigo 43.º

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

Porto, 13 de Julho de 1984.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

Fernando de Oliveira Pinto.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

Manuel Miranda Santos Moura.

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 340/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por AE, abrange, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência deste AE é de 24 meses, excepto quanto a tabelas salariais, que será de 12 meses.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1984 e vigoram por 12 meses.

5 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigên-

cia, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5 — Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.ª

(Comissão paritária)

1:

- a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de gerência e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede do STCP;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;
- c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar cláusulas do AE;
- b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho e Segurança Social sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, são automaticamente aplicáveis ao STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.^a

(Obrigações do STCP e garantias dos trabalhadores)

1 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

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

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

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

5 — Facilitar aos delegados sindicais do STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

- b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;
- c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;
- d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da estação de Francos.

6 — Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

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

8 — Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

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

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

11 — Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

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

13 — Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes no STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

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

15 — Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processos normais.

16 — Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da an-

tiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

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

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

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

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

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

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

23 — Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

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

25 — Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26 — Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho.

27 — Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos.

28 — Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.^a

(Obrigações do trabalhador e garantias do STCP)

1 — Fornecer ao STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE.

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

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste AE.

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

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

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

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

8 — Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional e actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou do STCP.

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

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

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

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

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

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

15 — Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pelo STCP lhe haja sido distribuída a farda respectiva.

Cláusula 7.^a

(Local do trabalho)

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

2 — Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e o STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

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

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

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

6 — Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, o STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da recepção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

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

8 — Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

(Desempenho temporário de funções de categoria superior)

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

Cláusula 9.^a

(Condições de admissão)

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

- a) Idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes nas profissões que os admitem;

- b) Situação militar regularizada;
- c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;
- d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;
- e) Não ser reformado;
- f) Ser aprovado nos exames e testes efectuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2 — O STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a 8 dias da abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências que julguem convenientes.

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

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

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

6 — Para os quadros técnicos é exigido o grau académico superior compatível com as funções a desempenhar.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração máxima de 60 dias.

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

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

4 — O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

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

2 — O STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que o STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de não o renovar.

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

5 — A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respectiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

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

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

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, o STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as constantes do anexo II e as definidas no anexo III.

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

3 — A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre o STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos ou-torgantes ser informados da decisão.

4 — O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correcção das definições de funções constantes do anexo deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com funções de chefia)

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

2 — Quando se verificar não existirem no STCP trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos estabelecidos no número anterior, poderá o conselho de gerência, ouvidos os representantes dos trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

3 — As nomeações para lugares de chefia competem ao conselho de gerência, ouvidos os trabalhadores. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos do STCP.

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

5 — Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer às condições exigidas no n.º 1, deverá o conselho de gerência ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6 — Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7 — As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8 — Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de gerência deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.^a

(Carreira dos quadros técnicos)

I — Níveis de responsabilidade:

a) A carreira profissional dos quadros técnicos processar-se-á de acordo com 8 níveis de responsabilidade:

Nível I:

Técnicos licenciados.

Nível II:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível III:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível IV:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Nível V:

Técnicos licenciados (mais de 3 anos).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 5 anos).

Nível VI:

- Técnicos licenciados (mais de 1 ano).
- Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 2 anos).
- Técnicos de serviço social (mais de 2 anos).

Nível VII:

- Técnicos licenciados.
- Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 1 ano).
- Técnicos de serviço social (mais de 1 ano).

Nível VIII:

- Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).
- Técnicos de serviço social.

b) As promoções por antiguidade previstas na alínea anterior serão automáticas. Porém, em qualquer caso, para que as promoções se efectivem, será exigido parecer favorável do superior hierárquico, ouvido o delegado sindical da classe e atendendo-se sempre ao nível de responsabilidades a atribuir ao técnico a promover.

II — *Categorias de chefia:*

a) Os cargos de chefia deverão ser desempenhados pelos técnicos que demonstrem maior competência profissional, qualidades de coordenação e relações humanas.

b) As categorias de chefia a desempenhar exclusivamente pelos quadros técnicos são as seguintes:

- Director.
- Subdirector.
- Chefe de divisão.
- Chefe de serviços.
- Subchefe de serviços.

Estas categorias são enquadradas nos níveis de responsabilidade na ordem crescente dos mesmos, correspondendo a categoria de director ao nível I.

c) Os técnicos licenciados ou bacharéis desempenharão funções de chefia por nomeação do conselho de gerência.

d) Na eventualidade de cessarem as funções de chefia, manterão o nível correspondente à categoria de chefia que desempenhavam, independentemente do nível que tinham aquando da nomeação para esse cargo.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

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

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

3 — Em caso de introdução de novas técnicas, deverá o STCP proporcionar os indispensáveis cursos de

formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

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

5 — Compete ao STCP estabelecer os programas e o início e a duração dos cursos de formação. Para a elaboração desses programas deverão ser ouvidos os delegados sindicais da profissão.

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

Cláusula 17.^a

(Aprendizagem)

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

2 — A aprendizagem terá a duração máxima de 3 anos.

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

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

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

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

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

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

9 — É aplicável aos aprendizes o regime de inspecção médica anual prevista neste AE.

Cláusula 18.^a

(Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem em profissões afins prestado no STCP conta para efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 19.^a

(Pré-oficiais)

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

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

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

4 — Os pré-oficiais que obtenham o diploma do curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de 1 ano.

5 — Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de 1 ano na categoria.

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

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

8 — É aplicável ao pré-oficialato o disposto nos n.ºs 4 e 9 da cláusula 17.^a

Cláusula 20.^a

(Estagiários e tirocinantes)

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

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

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

4 — Os estagiários de caixa ingressarão na classe B da sua respectiva categoria logo que destacados para o serviço de turnos, sem prejuízo da sua promoção normal.

Cláusula 21.^a

(Acesso a níveis superiores)

1 — Os trabalhadores do STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, ingressar em categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão, após 6 meses de estágio e parecer favorável em exame psicotécnico.

2 — Quanto aos quadros técnicos, além das condições referidas no número anterior, terá de haver pa-

recer favorável da hierarquia, o qual terá de ser fundamentado.

Cláusula 22.^a

(Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

4 — Para efeitos de organização das dispensas previstas no n.º 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal, no início de cada ano escolar, o respectivo horário.

5 — O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6 — O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

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

Cláusula 23.^a

(Reconversão profissional)

1 — A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) 1 médico do trabalho;
- b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
- c) Assistentes sociais;
- d) Representante do serviço de pessoal;
- e) Delegado sindical do trabalhador.

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

3 — Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que, reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará, por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

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

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.^a

(Concursos)

1 — O STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2 — O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

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

5 — Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

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

Cláusula 25.^a

(Mudança de profissão)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3 — Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaboradas pelo STCP, sendo enviadas cópias aos respectivos sindicatos para conhecimentos e verificação do exacto cumprimento do AE e da lei.

4 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

5 — O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 8 horas. Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 40 horas.

6 — Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7 — Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no acto de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8 — Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.^a

(Tolerância de ponto)

1 — No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2 — Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3 — A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

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

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

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7 — Quando se verifiquem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em fracções mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

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

3 — O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 240 por ano.

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

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

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

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

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

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho nocturno.

3 — Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitarem e o justificarem serão dispensados do trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e complementar)

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

2 — Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

3 — Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4 — Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5 — As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6 — Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

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

8 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10 — Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

Cláusula 32.^a

(Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — O 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 no número seguinte.

4 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de Dezembro.

5 — A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ficando no entanto em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

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

7 — Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, excepto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8 — Sem prejuízo dos n.ºs 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

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

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

12 — Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo do STCP.

13 — No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise o STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

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

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

19 — No ano da cessação do contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respectivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

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

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

22 — No caso de o STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.^a

(Disposições especiais para o pessoal do movimento)

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;
- b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;
- c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de Verão e de Inverno;
- d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;
- e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;
- f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;

g) Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de Fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

h) Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

§ único. A cláusula anterior, com excepção dos nºs 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são 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.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados a terça-feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de Junho).

2 — Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de gerência.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas — princípios gerais)

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

2 — Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

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

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

5 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
1 — Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros, filhos ou enteados, noras e genros, adoptantes ou adoptados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2 — Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3 — 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos inter-correntes.	Certidão de casamento.
4 — 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.	Certidão de nascimento.
5 — Doença.	Boletim de baixa dos Serviços Médico-Sociais. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa dos SMS.
6 — Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7 — Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8 — Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9 — Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.

Natureza da falta

Documento comprovativo

10 — Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tracção eléctrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11 — Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efectuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pelos SMS ou pelo STCP.
12 — 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13 — Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
14 — Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	Ofício do Sindicato.
15 — Autorização pelo STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respectivo.
16 — Dia de aniversário do trabalhador.	
17 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67. ^a	

1:

- a) Os períodos de falta indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalho, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;
- b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas)

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

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

3 — Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50% do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.^a

(Abandono do lugar)

1 — Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2 — Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

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

Cláusula 40.^a

(Retribuição)

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

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo II.

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

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

4 — O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (V. M.)} \times 12}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

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 3 anos.....	430\$00
Mais de 5 anos.....	1 070\$00
Mais de 10 anos.....	2 140\$00
Mais de 15 anos.....	3 210\$00
Mais de 20 anos.....	4 280\$00
Mais de 25 anos.....	5 350\$00

Cláusula 42.^a

(Data, documento e local de pagamento)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

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

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

Cláusula 43.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 2150\$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10% do abono;
- O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50% do abono.

Cláusula 44.^a

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 25% sobre o vencimento, com referência ao tempo trabalhado.

2 — O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

- Passageiros sem cobrança;
- Passageiros além da zona;
- Passes viciados;
- Módulos viciados;
- No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução, não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 45.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da

autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efectuado nesse regime.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão nos quadros do STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada, pelos Serviços Médico-Sociais.

5 — A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

6 — O pagamento do subsídio referido no n.º 4 e o adiantamento do subsídio referido no n.º 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 15 000\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.^a

(Direitos especiais das mulheres)

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

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Faltar 90 dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de médico do STCP, obrigando-se o Serviço de Transportes Colectivos do Porto a garantir à trabalhadora a actualização do vencimento no período referido;

- c) Interromper diariamente o trabalho, durante 1 ano, por 2 períodos de 30 minutos, para aleitação dos filhos, ou, se o preferir, acumular os 2 períodos e utilizá-los no início ou no final do trabalho;
- d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se o STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;
- e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, se assim o requererem, ou em alternativa, com a concordância da empresa, trabalharem a tempo parcial por igual período;
- f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;
- g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença, a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até ao final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após o parto;
- h) Gozar 60 dias de licença, sem perda de retribuição, no caso de adoptarem crianças com idade inferior a 3 anos, a contar do período da adopção, que se considera iniciado na data em que a criança é entregue pelas entidades competentes à adoptante.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, é vedado à mulher o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

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

Cláusula 49.^a

(Trabalho de menores)

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

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, quando para tal se encontre devidamente autorizado.

Cláusula 50.^a

(Condições especiais do trabalho de menores)

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

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, e salvo acordo entre as partes, é vedado aos trabalhadores referidos no número anterior o exercício de actividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo)

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

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 54.^a

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

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e con-

seqüência, constitua infracção disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

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

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

Cláusula 55.^a

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

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
- e) Conduta intencional do STCP, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou fracções, mas nunca inferior a 12 meses.

3 — Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.^a

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

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

cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

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

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

Cláusula 57.^a

(Rescisão com justa causa por parte do STCP)

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

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

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Despedimentos abusivos)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d), ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respectiva candidatura.

3 — Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento do STCP.

Cláusula 59.^a

(Consequência dos despedimentos abusivos)

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

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

Cláusula 60.^a

(Devolução ao STCP de pertences seus)

1 — Nos casos de cessação de contrato, o STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences do STCP de que o trabalhador seja depositário.

2 — No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá o STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infracção.

Cláusula 61.^a

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

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

Cláusula 62.^a

(Assistência na doença)

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

- a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos do STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico do STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pelo STCP, sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infracção às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;
- c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

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

§ Único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pelo STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.^a

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — O STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

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

sendo N o número de anos de antiguidade do trabalhador no STCP e V o montante da sua retribuição

à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V .

2 — O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de Maio de 1975.

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

4 — A soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 30 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.^a

(Abono de família)

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

Cláusula 66.^a

(Higiene e segurança)

1 — O STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 5.^a

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

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

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

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

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

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

7 — Compete à comissão:

- a) Transmitir ao STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
- b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
- d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
- e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;
- g) Colaborar com os serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;
- h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Serviço de bar e refeitório)

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

2 — Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo no STCP têm direito a:

- a) Uma senha de refeição para pequeno-almoço por cada dia em que haja prestação de trabalho, que poderá ser trocada nos bares do STCP durante o horário de funcionamento dos mesmos. Os bares estarão abertos antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço nos STCP;
- b) Uma senha de refeição para almoço por cada dia em que haja trabalho prestado.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição correspondente a cada dia em que haja prestação de trabalho.

4 — Os valores referidos nesta cláusula serão estabelecidos por acordo e constarão de regulamento interno.

Cláusula 68.^a

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

- a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia da chegada, ambos inclusive;
- b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal — 20% do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 250\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do Globo — 1000\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.^a

(Barbearia)

O STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário:

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

Cláusula 70.^a

(Transportes)

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

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

4 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares, bem como aos pensionistas, poderá o STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

Cláusula 71.^a

(Actividade sindical no STCP)

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

2 — O STCP reunirá mensalmente com as comissões sindicais.

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

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

(Quotização sindical)

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

Cláusula 73.^a

(Revogação de disposições anteriores)

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.^a

(Trabalhadores qualificados)

1 — Será de 40 % a percentagem mínima de trabalhadores integrados nesta classe.

2 — O critério para designação dos trabalhadores que ascenderão à classe A será objecto de regulamento interno a elaborar de acordo com as organizações dos trabalhadores e sindicatos outorgantes.

ANEXO I

Grupo	Tabela salarial I	
I	47 800\$00
II	42 810\$00
III	37 820\$00
IV	34 250\$00
V	32 110\$00
VI	29 970\$00
VII	28 540\$00
VIII	27 410\$00
IX:		
A	26 830\$00
B	26 515\$00
X:		
A	25 550\$00
B	25 200\$00
XI:		
A	24 770\$00
B	24 410\$00
XII	23 700\$00
Aprendizes:		
3.º ano	7 850\$00
2.º ano	7 250\$00
1.º ano	6 650\$00

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo I:

Chefe de relações públicas.
Coordenador de projectos.
Coordenador de serviços administrativos.

Grupo II:

Analista de sistemas.
Chefe de sala de máquinas.
Chefe de serviços administrativos.
Coordenador de produção industrial.
Coordenador de serviços de rede.
Desenhador-coordenador.
Enfermeiro-chefe.
Inspector-coordenador.

Grupo III:

Adjunto de serviço técnico (a).
Assistente de relações públicas.
Assistente técnico de electrónica.
Chefe de controle de qualidade.

Chefe de operação.
Chefe de sector administrativo.
Chefe de subestação e rede.
Chefe de trabalhos.
Correspondente-tradutor.
Desenhador projectista.
Enfermeiro.
Inspector-chefe.
Monitor de formação.
Operador psicotécnico.
Programador.
Secretário de administração.
Técnico de segurança-coordenador.

Grupo IV:

Assistente técnico.
Chefe de secção administrativo.
Chefe de secção de desenho.
Chefe de secção de organização e métodos.
Chefe de tipografia.
Chefe de transcrição de dados.
Encarregado geral de armazéns.
Gerente de cantina.
Operador de computador.
Operador psicotécnico estagiário.
Técnico de segurança.

Grupo V:

Chefe de mecânicos (a).
Chefe de posto (a).
Chefe de secção.
Chefe de secção (comércio).
Chefe de turno.
Inspector.
Subchefe de secção administrativa.

Grupo VI:

Agente de métodos.
Controlador de qualidade.
Desenhador.
Orçamentista.
Planificador.

Grupo VII:

Adjunto de secção (a).
Controlador de tráfego e receita.
Encarregado de armazém.
Encarregado (comércio).
Encarregado de contínuos.
Encarregado de entreposto.
Encarregado de guardas.
Encarregado (oficinal).
Encarregado de pedreiro-calceteiro.
Encarregado de refeitório e bares.
Encarregado de subestação.
Encarregado de telefonistas.
Instrutor.
Programador estagiário.
Encarregado de barbearia.

Grupo VIII:

Caixa A.
Desenhador tirocinante (2.º período).
Encarregado de limpeza (lavandaria).
Escriturário A.

Instrutor de processos A.
Operador de registo de dados A.
Visitador.

Grupo IX:

Alfaiate.
Apontador oficial.
Arquivista.
Assentador-cortador.
Barbeiro.
Bate-chapas.
Caixa B.
Caixa (comércio).
Calceteiro.
Canalizador.
Carpinteiro.
Carpinteiro de moldes.
Cobrador.
Cobrador de tesouraria.
Controlador hoteleiro.
Correio.
Cozinheiro.
Desenhador tirocinante (1.º período).
Ecónomo.
Electricista auto.
Electricista de alta tensão.
Electricista de baixa tensão.
Electricista bobinador.
Electricista montador e reparador de máquinas eléctricas.
Electricista da rede aérea.
Electricista da rede subterrânea.
Empregado de balcão.
Escriturário B.
Estofador.
Estucador (trolha).
Fiel de armazém.
Forneiro-forjador.
Fresador mecânico.
Fundidor-moldador manual.
Funileiro-latoeiro.
Guarda.
Guarda-freio.
Instrutor de processos B.
Lavador de *châssis*.
Lubrificador.
Mecânico auto.
Mecânico de carros eléctricos.
Mecânico de madeiras.
Moldador de fibra de vidro.
Motorista.
Operador-arquivista.
Operador de registo de dados B.
Operador de supermercados.
Pedreiro.
Pintor.
Pintor auto.
Porteiro.
Recepcionista-arquivista.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Soldador.
Soldador electroarco.
Técnico de electrónica.

Técnico de equipamento.
Técnico de subestações.
Técnico de telecomunicações.
Telefonista.
Tipógrafo.
Torneiro mecânico.
Vulcanizador.

Grupo X:

Contínuo.
Controlador de caixa.
Costureira.
Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos.
Escriturário estagiário.
Forneiro.
Guarda de material.
Maçariqueiro.
Metalizador.
Montador de postes.
Operador heliográfico.
Operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial (3.º ano).
Rebarbador.
Revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Grupo XI:

Ajudante de cozinha.
Ajudante de motorista.
Auxiliar de armazém.
Copeiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira.
Lavador.
Pré-oficial (1.º e 2.º anos).
Repositor-distribuidor de supermercado.

Grupo XII:

Agulheiro.
Auxiliar.
Limpa-vias.
Aprendizes:
3.º ano.
2.º ano.
1.º ano.

(a) Categoria a desaparecer.

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

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

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

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, etc., ajuda na fritura de víveres, alimenta o balcão de sopas e pratos ou serve às mesas. Lava tabuleiros e louça e limpa talheres. Ajuda na limpeza do sector e eventualmente noutros afins destinados à higiene e à melhor colaboração possível.

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

Alfaiate. — É o trabalhador que procede ao trabalho de manufatura e conservação do fardamento ou quaisquer vestuários, podendo cortar e provar os mesmos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas.

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

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

Arquivista. — É o trabalhador que arquiva documentos nos respectivos processos e outros serviços análogos.

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

Assistente de relações públicas. — É o trabalhador que, sob a orientação do técnico de relações públicas, o auxilia na planificação e execução das suas funções e executa o secretariado específico do gabinete de relações públicas.

Assistente técnico. — É o trabalhador, habilitado com o curso profissional técnico do ensino secundário oficial, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida nas áreas de execução ou dos estudos.

Assistente técnico (de electrónica). — É o trabalhador com conhecimentos de electrónica, circuitos lógicos, digitais e de rádio, que lhe permitem orientar e formar pessoal na montagem, reparação e prestação da assistência aos equipamentos eléctricos ou electrónicos, como sejam, entre outros, radiotelefonos, comandos de telessinalização e telecomando por rádio, instalações de antenas, aparelhos de telefones, instalações de som, máquinas obliteradoras, etc. Guia-se normalmente pelos esquemas de instruções de origem dos diversos equipamentos, normalmente em línguas estrangeiras, sugerindo as alterações que entenda necessárias ao melhor aproveitamento das mesmas, bem como organiza e regista todo o tipo de anormalidades.

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga,

transporte e descarga de volumes, auxilia profissionais qualificados para a sua valorização profissional, podendo, sempre que necessário, proceder a lavagem de peças, devendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou outra da sua escolha, sempre que haja vaga e mostre aptidão para a mesma.

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que num escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

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

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

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

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

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

Chefe de controle da qualidade. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos sobre o controle de qualidade, experiência da função e conhecimentos sólidos de desenho técnico; é conhecedor das formas de produção e ou conservação das várias áreas industriais e tem conhecimentos sobre normalização e especificações técnicas. Supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de uma ou mais secções de controle, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Elabora relatórios e regista periodicamente, sob formas diversas (fichas, mapas, gráficos, etc.), as actividades de uma ou mais secções à sua responsabilidade. Pode ser chamado a colaborar com uma equipa da engenharia da qualidade e pode desenvolver trabalhos de apoio a essa equipa.

Chefe de operação. — É o trabalhador que conhece os efeitos e os produtos finais dos programas em exploração; supervisa todas as actividades do sector (operador de computador), além de actuar como operador; avalia a qualidade e produtividade dos operadores em exercício e apoia-os tecnicamente; zela pela segurança dos sistemas e das aplicações e toma as medidas adequadas; mantém actualizados os manuais de operação; documenta toda a actividade do sector de operação; colabora no planeamento dos trabalhos em computador, definindo sequências e prioridades; assegura a eficiente comunicação com o outro sector da exploração e controla a utilização e o rendimento do equipamento.

Chefe de relações públicas. — É o trabalhador que cria, organiza, dirige e desenvolve as actividades de relações públicas do STCP. Colabora directamente com a gerência em todos os assuntos que digam respeito ao público, analisa as tendências de opinião pública relativamente à empresa, estuda, monta e dirige o serviço de informação pública, idealiza e propõe campanhas de propaganda, dirige as actividades de divulgação e as relações com os órgãos de comunicação social, estuda, planifica e dirige a realização de actividades de âmbito cultural dentro da empresa e apoia, sempre que possível, as iniciativas sócio-culturais dos trabalhadores.

Chefe da sala de máquinas. — É o trabalhador que processa o expediente da informática após despacho do chefe de serviços; coordena e supervisa todas as actividades dos sectores de transcrição de dados e operação de computador; zela pela suficiente documentação das aplicações em curso; assegura a manutenção, identificação, classificação e arquivamento dos ficheiros; responsabiliza-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar; alerta qualquer mau funcionamento do equipamento e ob-

tém a sua rápida reparação; organiza o plano de actividades e zela pela observância estrita dos prazos previstos; supervisa a entrada de documentos e a saída de trabalhos; controla a progressão dos trabalhos; assegura a eficiente ligação com o sector de estudo (análise/programação) em termos de serem prontamente resolvidas as desconformidades e anomalias observadas; organiza as verificações e correcções de trabalho e contabiliza os tempos de exploração, das avarias, das paragens e manutenção.

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

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

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, 2 ou mais subchefes de secção administrativa.

Chefe de secção de desenho. — É o trabalhador que, além de executar desenhos, coordena os trabalhos e dirige os trabalhadores da sala de desenho, controlando os materiais utilizados. Esta designação substitui a de desenhador-chefe.

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

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que dirige a área de actividade administrativa que no organograma da empresa é considerada como sector, compreendendo normalmente a coordenação de vários chefes de secção ou cuja complexidade de funções justifica aquela designação.

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do de-

partamento, 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 subestações e rede. — É o trabalhador que supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade das secções de subestação e rede, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, selas, quadros e equipamentos ou aparelhagem necessária de rede aérea e subterrânea, de alta e baixa tensão.

Chefe de tipografia. — É o trabalhador que, sendo titular de carteira profissional com a categoria, no mínimo, de oficial, supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade da tipografia nos seus diversos aspectos, entre outros, composição, impressão e encadernação, e por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Programa a produção e organiza a sequência das operações, de acordo com a ordem de entrada das facturas e obra ou as prioridades que lhe são manifestadas. Deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos e outros, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Chefe de trabalhos (designação que substitui a de mestre). — É o trabalhador que supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de 2 ou mais secções, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Chefe de transcrição de dados. — É o trabalhador que superintende em todo o pessoal do sector de registo de dados; prepara e distribui os trabalhos pelos operadores de registo de dados; controla o rendimento e qualidade dos resultados obtidos; vela pelo cumprimento dos prazos de execução; assegura as relações com o outro sector de exploração; mantém actualizados os manuais rotina de operação do equipamento de registo de dados e normaliza os cartões programa ou seus equivalentes; zela pelo bom funcionamento das máquinas e providencia pela sua rápida reparação; orienta a formação dos operadores de registo de dados estagiários, detecta os pontos de estrangulamento na execução das tarefas e providencia ou toma as medidas adequadas para a sua eliminação; sendo necessário, desempenha todas as que integram as funções de operador de registo de dados.

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

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

Cobrador de tesouraria (substitui a designação de empregado de serviços externos, que desaparece). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, em dinheiro ou em espécie, podendo eventualmente desempenhar funções análogas, designadamente de informação ou fiscalização.

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 da correspondência e documentos e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório, de acordo com as suas habilitações.

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

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

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

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

Coordenador de produção industrial. — É o profissional que supervisa a execução dos trabalhos no departamento em que se integra. Aplica os métodos e preparações previstos; organiza a sequência das operações e avalia as necessidades de equipamento, materiais e mão-de-obra disponíveis, resolve todos os problemas inerentes à execução, tendo em vista os processos de trabalho, tendo como objectivo prioritário o aumento de produtividade, o cumprimento de prazos e ou significativo abaixamento de índice de imobilização de viaturas. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha uma comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia, devidamente reconhecida.

Coordenador de serviços de rede. — É o trabalhador que coadjuva os responsáveis do serviço da rede e telecomunicações; propõe sugestões para uma melhor realização dos trabalhos; coordena as várias secções da rede e telecomunicações, quer na realização dos trabalhos, quer programando a exploração da rede eléctrica, por forma a manter a segurança das pessoas e instalações.

Coordenador de projectos. — É o trabalhador que coadjuva o responsável do centro mecanográfico; colabora com esse responsável na concepção e apreciação de projectos novos, acompanhando o decorrer dos trabalhos e controlando a sua realização; aconselha os serviços utilizadores no decorrer dos lançamentos dos novos projectos; controla os desvios sofridos pelo projecto e propõe sugestões no desenvolvimento do trabalho e coordena uma ou várias equipas de trabalho, constituída por analistas e programadores.

Coordenador de serviços administrativos. — É o trabalhador que, habilitado com o curso profissional do ensino secundário oficial, coordena e chefia as áreas administrativas que lhe forem atribuídas. Estuda e organiza, dentro das orientações e objectivos que lhe forem confiados, o trabalho das referidas áreas. Integra e prepara as informações e controles das suas áreas de actividade a apresentar à hierarquia de que depende. Elabora notas informativas e relatórios periódicos sobre as actividades da sua responsabilidade.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Correspondente-tradutor. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão, ou recebe instruções definidas com vista às

respostas; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Poderá ocupar-se ainda da organização e funcionamento da biblioteca.

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

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

Desenhador-coordenador. — É o profissional que desempenha funções de coordenação e de chefia e orienta um grupo de desenhadores de diversas especialidades. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico-industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial.

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

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

Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo encarregar-se do seu transporte de um lado para o outro, dentro ou fora das instalações, com ou sem auxílio de meios de transporte, sem ter a seu cargo o controle das existências das mesmas, mas fazendo os respectivos registos.

Ecónomo. — É o trabalhador que requisita, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados

nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições inter-nas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais do economato. Pode também preparar refeições frias de acordo com a gramagem estipulada para as mesmas, encarregando-se de as enviar aos serviços que as solicitam.

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

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

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadoras de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

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

Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas. — É o trabalhador que repara dínamos, alternadores, reguladores de tensão e órgãos de 24 V, como sendo: automáticos de turbina, limpa-vidros, automáticos de piscas, *claxons*, conta-quilómetros e automáticos de motores de arranque. Repara motores de tracção de 550 V, bem como compressores, retrocompressores e órgãos eléctricos de 550 V. Repara também outras máquinas e equipamentos na parte eléctrica.

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

Electricista de rede subterrânea. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação

de toda a rede subterrânea e respectivas ligações dos cabos de alimentação à rede de tracção eléctrica.

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

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

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

Encarregado (comércio). — É o trabalhador que, sendo executante, também dirige e controla os profissionais de um estabelecimento de vendas ou de uma secção deste.

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

Encarregado de limpeza (lavandaria). — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de auxiliar e lavadeira, que, sob a sua responsabilidade, exercem as tarefas profissionais respectivas.

Encarregado de pedreiro-calceteiro. — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige sob o ponto de vista técnico e disciplinar os trabalhadores com as categorias de pedreiro e calceteiro, que, sob a sua responsabilidade, exercem as respectivas tarefas profissionais.

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

Encarregado de subestação. — É o trabalhador que, além de executar o serviço normal de electricista de subestações, é o responsável pela subestação principal (quadro de Massarelos), à qual as restantes subestações estão adstritas. Tem ainda a seu cargo a normalização de toda a rede de alimentação de distribuição, sob orientação do chefe de subestações e rede.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injecções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto, quer no domicílio.

Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas.

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena e controla o trabalho de um grupo de enfermeiros e dirige os serviços de enfermagem respeitantes às várias especialidades.

Escriturário:

1 — 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 que lhes competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório.

Assim:

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, tarefas com vista ao pagamento de salários, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode ainda assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o seu superior e se prepara para essa função.

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e outros materiais; executa ou fiscaliza os respectivos

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

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

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

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

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

Gerente da cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços. Fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, procura resolver as divergências surgidas entre os utentes e o pessoal da equipa, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos, verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico do trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a admissão ou despedimento de pessoal a seu cargo.

Guarda. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota o movimento de veículos e mercadorias, substituindo o porteiro ou ajudando-o nas suas funções.

Guarda-freio. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir carros eléctricos (sobre carris) dentro das boas normas de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Guarda de material. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e materiais que lhe são confiados, fazendo eventualmente registos relacionados com o movimentos destes.

Inspector. — É o trabalhador que tem como funções principais completar, orientar e controlar o ser-

viço de fiscais ou instrutores. Avaliza, averigua, informa e propõe soluções sobre assuntos de serviço que sejam postos à sua consideração, por iniciativa própria ou por via hierárquica.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem como funções principais providenciar no sentido de dar soluções aos casos não previstos que afectem a exploração e que exijam resoluções de imediato e coordena e orienta, de acordo com as instruções recebidas, a actividade dos inspectores.

Inspector-coordenador. — É o profissional que coordena as actividades dos inspectores-chefes e inspectores; supervisiona e controla a execução dos programas e ou normas técnicas de tráfego superiormente definidas, bem como toda a actuação do pessoal da sua área de competência. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia devidamente reconhecida.

Instrutor. — É o trabalhador que tem como funções principais:

- a) Na parte técnica — fiscalizar o cumprimento das normas técnicas estabelecidas e dos regulamentos em vigor, vigiar o bom estado de conservação das vias de circulação, da via férrea, da linha aérea e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transporte; reparar, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dar assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente;
- b) Na parte de instrução — instruir o pessoal quer na parte de cobrança, quer na parte de condução de autocarros, troleicarros ou carros eléctricos;
- c) Na parte de licenciamento de viaturas — preparar a documentação e tratar das viaturas e licenças de forma que todas as viaturas se encontrem em condições legais de circulação.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que efectua todas as averiguações necessárias à instrução de processos, sejam disciplinares ou de averiguações de outros tipos. Executa tarefas de escritório relacionadas com questões jurídicas: faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se dos processos e correspondência relativa aos assuntos de que está incumbido; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos aos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas, depósitos, etc.; acompanha o andamento dos processos em nome da empresa; requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Lavadeira. — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem manual ou mecânica das roupas e da respectiva passagem a ferro.

Lavador de «châssis». — É o trabalhador que procede à conservação dos veículos, extraindo-lhes todas as sujidades que estejam depositadas no *châssis*, na chaparia, nas rodas e nos motores, e todos os demais serviços que estejam ligados à actividade, podendo executar serviços inerentes à categoria de revisor de material e abastecedor de carburante e água.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos no interior e exterior, podendo excepcionalmente executar outros serviços complementares, tais como: lavagens de peças ou órgãos de viaturas, limpeza de instalações, cargas e descargas. Além disso, e sempre que tal seja necessário, poderá auxiliar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização, normalmente executadas nas estações de serviço.

Limpa-vias. — É o trabalhador que, de harmonia com as instruções recebidas, procede à limpeza da via férrea, seu areamento e lubrificação.

Lubrificador de automóveis. — É o trabalhador que verifica os níveis dos lubrificantes em todos os órgãos das viaturas e faz os respectivos atestos e mudanças de lubrificantes. Faz lubrificações gerais, desmonta, lava ou substitui todos os filtros dos veículos e executa ainda outros trabalhos ligados à lubrificação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e outras viaturas, e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica (entre estes a lavagem de peças, se necessário), quer nas oficinas, quer no exterior. É também das suas funções a montagem e desmontagem de rodas, sempre que os trabalhos de mecânica o exijam. Sempre que necessário para a execução das suas tarefas pode conduzir veículos, desde que o STCP lhe reconheça capacidade para tal.

Mecânico de carros eléctricos. — É o trabalhador que nos carros eléctricos detecta as avarias mecânicas, repara e afina; detecta avarias eléctricas e repara e afina pequenas avarias; monta e desmonta os órgãos das viaturas; procede à lubrificação de todos os órgãos.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrolise,

imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de o proteger, decorar ou reconstruir.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Monitor de formação. — É o trabalhador que lecciona cursos de iniciação, formação, aperfeiçoamento e outros, afins à profissão de onde provém, de acordo com programas previamente estudados. Colabora tanto no lançamento desses mesmos cursos (convocação de pessoal, preparação de documentação, de materiais, etc.), como nas modificações ou alterações dos programas julgados convenientes com vista a um melhor aproveitamento e a constante actualização. Contacta com oficinas ou com firmas da especialidade, tentando detectar pontos de interesse a serem abordados durante os diversos cursos. É o responsável pela equipa que lecciona, acompanhando-a em viagens de estudo, assistência e demonstração, etc. O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos pedagógicos e precisão dos resultados, pelo responsável do serviço, a quem directamente responde.

Montador de postes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de postes destinados à tracção eléctrica, postes de alta tensão e postes de paragens. Procede ainda à abertura e tapamento de trincheiras aquando da pesquisa de avarias em cabos subterrâneos.

Motorista. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir autocarros e troleicarros dentro das boas normas de condução e de segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos. Também pode conduzir veículos ligeiros adstritos aos diversos serviços.

Operador arquivista. — É o trabalhador que retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópia heliográfica e exerce também as funções de operador heliográfico.

Operador de computador. — Substitui a designação de operador mecanográfico. É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à operação de máquinas de reprodução (heliográficas, fotocópias e outras) e respectivos serviços complementares.

Operador psicotécnico. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, procede à passagem de testes, em particular sensoriais e psicomotores, tendo

ainda normalmente a seu cargo a manutenção do equipamento, psicotécnico, a preparação do material a utilizar e a correcção de provas psicométricas.

Operador psicotécnico estagiário. — É o trabalhador que, sob a orientação de um psicólogo, adquire conhecimentos para a categoria de operador psicotécnico.

Operador de registo de dados. — Designação que substitui a de perfurador-verificador. É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem; verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais; executa todas as operações atinentes ao funcionamento e optimização do equipamento; detecta as avarias do equipamento a que está adstrito, alertando com vista à sua reparação.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e transferência de mercadorias, na sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Orçamentista. — É o trabalhador que prevê o custo de qualquer tipo de trabalho, previsão essa feita a partir de um projecto, das informações que lhe sejam prestadas por um ou vários responsáveis ou a partir de quaisquer outros elementos e que finalmente compara os custeios feitos com o curso efectivo.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolições, assentamento de canalizações e serviços de execução de guias e alvenaria.

Pintor. — Esta designação passa a abranger pintor e pintor de construção civil. É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento. Executa ainda trabalhos de preparação das superfícies a pintar e de pintura de edifícios.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e CPN e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das di-

versas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal e visitantes, informando-se das suas pretensões e encaminhando-os às secções correspondentes, vigia e regista entradas e saídas de veículos, pessoas, volumes ou materiais.

Pré-oficial. — É o trabalhador que conclui a aprendizagem e é já um profissional da respectiva profissão, mas ainda se encontra numa fase de aperfeiçoamento profissional. Coadjuva os oficiais, coopera com eles e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara o ordiograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador estagiário. — É o trabalhador que, no desempenho orientado das suas actividades de programação, adquire conhecimentos que lhe permitirão o acesso à categoria de programador.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Recepcionista-arquivista. — É o trabalhador que prepara todo o expediente para consultas médicas e seu arquivo e recebe todos os elementos complementares. Organiza e controla a inscrição para as consultas médicas. Auxilia, em serviços comuns, dentro da sua competência, estabelece os contactos necessários entre os diversos departamentos administrativos e técnicos com vista à resolução de casos pontuais.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou em peça modelo.

Repositor-distribuidor de supermercado. — É o trabalhador que, no supermercado, coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e procede à sua reposição em caso de falta. Pode ainda distribuir as mercadorias por clientes ou sectores de venda, bem como auxiliar em trabalhos indiferenciados.

Revisor de material e abastecedor de carburantes e água. — É o trabalhador que tem o cuidado de veri-

ficar e anotar todas as amolgadelas ou vidros partidos que têm os veículos do STCP à saída da estação como à entrada, tanto no exterior como no interior do carro. Abastece todos os veículos de carburante e água e cuida da limpeza das bombas e de todos os serviços inerentes à categoria de lavadores de viaturas.

Secretário administrativo. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da administração juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; assegura o contacto da administração com entidades oficiais e particulares e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; organiza e mantém o arquivo da administração; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção administrativa. — Esta designação substitui a de encarregado administrativo. É o trabalhador que, além de executar, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de escritório.

Técnico. — É o trabalhador que exerce funções eminentemente técnicas, comerciais ou administrativas, com a licenciatura ou o bacharelato diplomado em escola nacional ou estrangeira.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista que monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos.

Técnico de equipamento. — É o trabalhador electricista ou mecânico que monta, conserva, ajusta e repara equipamentos de apoio, tais como máquinas de lavar carroçarias e *châssis*, bombas de combustível, rede de ar comprimido, compressores, elevadores de viaturas, etc. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos e outras especificações técnicas, que sejam características dos diversos equipamentos.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controle e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves internados.

Técnico de segurança coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de vários técnicos de segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos muito excepcionais, estas habilitações literárias poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e experiência de chefia devidamente reconhecida.

Técnico de subestações. — É o trabalhador electricista que monta, conserva, ajusta e repara circuitos ou aparelhagem de protecção, de transformação, de rectificação, de manobra e controle de alta tensão das subestações e postos de transformação quer em oficinas quer nos locais de utilização. Interpreta esquemas dos circuitos eléctricos e outras especificações técnicas, características da diversa aparelhagem.

Técnico de telecomunicações. — Designação que substitui a de electricista de telecomunicações. É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara instalações aéreas de cabos ou linhas para telefones, intercomunicadores, relógios, radiotelefonos, sinalização, traçado aéreo de rede de 15 000 V, utilizando aparelhos de medida e controle para detectar deficiências de funcionamento dos respectivos circuitos; procede ainda a ensaios e verificações. Deve aparar as árvores que apresentam ramagens em contacto com a rede aérea, até onde o permita a altura do carro-torre.

Telefonista. — É o trabalhador que estabelece ligações telefônicas e afazeres inerentes à operação de posições de comutação manual; recepciona e transmite chamadas através do aparelho radiotelefone; regista chamadas telefônicas.

Tipógrafo. — É o trabalhador que executa a composição, impressão, acabamento ou encadernação de todo o género de impressos, publicações ou outros trabalhos gráficos; conforme cada fase, recebe a denominação de compositor, impressor e encadernador.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que executa armaria de tijolo, blocos, manilhas, rebocos e outros serviços complementares.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa todos os tipos de vulcanização, todas as tarefas relacionadas com montagem, desmontagem, verificação e conservação de pneus, jantes e respectivos acessórios, revê os pneus no parque e substitui-os, no parque e fora dele, aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água e rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados, podendo coadjuvar o serviço de fiscalização da caixa de previdência. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

Costureira. — É o trabalhador que executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura em vestuário de homem, marcando e cosendo as diferentes partes da peça.

Chefe de posto. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de um gabinete de preparação, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve promover e verificar a preparação e programação dos trabalhos, incluindo a definição de novos métodos e fixação dos tempos previstos, a manutenção em dia dos gráficos de cargos de trabalho, com vista a avaliar o volume de trabalho e a melhor forma de o distribuir, bem como outros elementos estatísticos, além de todos os elementos referentes aos custeios e imputação.

Chefe de mecânicos. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos mecânicos de automóveis integrados na sua secção, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico.

Adjunto de serviço técnico. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de duas ou mais secções,

por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Adjunto de secção. — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores que, sob a sua responsabilidade, exerçam tarefas profissionais orientadas para as mesmas finalidades.

ANEXO IV

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores do STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer outros regulamentos ou instruções do STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para o STCP.

Artigo 5.º

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, excepto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos do STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infracção, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou nos casos da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infractor pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas b) a d) do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas a) e b) do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea a) do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos correctos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas b) a d) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que competam ao infractor.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem actuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da recepção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da recepção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d*) do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infracções a que correspondam as sanções das alíneas *b*) e *c*) do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d*) do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infracções disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d*) do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio

em carta registada com aviso de recepção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço do STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d*) do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalha-

dor por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respectivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efectivação do despedimento com base nos comportamentos incorrectos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efectuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de o STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

- 1 representante do conselho de gerência; Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
- 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador do STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso do STCP.

Porto, 13 de Julho de 1984.

Pelo Conselho de Gerência do STCP.

Fernando de Oliveira Pinto.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Pessoal do STCP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 342/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

AE entre a Empresa Francisco Fino, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1984.

Cláusula 27.^a

(Retribuições certas mínimas)

- 1 —
- 2 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 1000\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

ANEXO I-A

Trabalhadores de escritório

Operador(a) de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens; transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

ANEXO I-B

Trabalhadores de armazém

Confeccionador(a) de cartazes de amostras. — É o trabalhador que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários.

Operador(a) de terminais. — É o trabalhador que opera com um terminal ligado directamente ao computador a fim de a partir dos elementos que introduz obter as respostas pretendidas, nomeadamente para controle das existências e movimentação das mercadorias. Recebe os dados e regista-os accionando o teclado da máquina; prime o teclado da verificadora para detectar erros e corrige os eventuais erros.

Empregado de fabricação. — É o trabalhador que entre outros serviços executa mapas de aplicação de matérias-primas, vê existências, passa ordens de fabricação, fazendo depois lançamentos, aplicação de códigos, passa ordens de fabricação de peças para armazém de fios e tecelagem.

Empregado de amostras. — (Eliminada).

ANEXO II-A

Trabalhadores de escritório e serviços

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de serviços Director comercial	43 500\$00
II	Técnico de contas (contabilista) Chefe de secção Programador de informática	38 000\$00
III	Guarda-livros Subchefe de secção Secretário(a) de direcção	36 200\$00
IV	Primeiro-escriurário Caixa Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. ^a	32 000\$00
V	Segundo-escriurário Operador de computador de 2. ^a Operador(a) de <i>telex</i> (com mais de 3 anos)	29 500\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
VI	Terceiro-escriturário	27 000\$00
	Estagiário de operador de computador	
	Cobrador	
	Operador(a) de <i>telex</i> (com menos de 3 anos)	
VII	Telefonista	24 250\$00
	Apontador	
VIII	Guarda	22 800\$00
	Porteiro	
IX	Contínuo	20 750\$00
X	Estagiário e ou dactilógrafo do 3.º ano ...	20 750\$00
	Estagiário e ou dactilógrafo do 2.º ano ...	19 000\$00
	Estagiário e ou dactilógrafo do 1.º ano ...	17 800\$00
	Servente	20 100\$00
	Servente de limpeza	20 100\$00
XI	Paquete e praticante:	
	Do 4.º ano	16 900\$00
	Do 3.º ano	15 950\$00
	Do 2.º ano	15 000\$00
	Do 1.º ano	14 000\$00

ANEXO II-B

Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de armazém	33 600\$00
II	Subchefe de armazém	31 500\$00
	Chefe de secção de amostras	
III	Empregado de armazém principal	29 300\$00
	Operador(a) de terminal	
IV	Empregado de armazém (com mais de 3 anos)	27 850\$00
	Empregado de fabricação	
V	Empregado de armazém (com menos de 3 anos)	27 200\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
VI	Controlador	24 000\$00
VII	Estagiário do 2.º ano	23 250\$00
	Estagiário do 1.º ano	20 750\$00
	Confeccionador(a) de cartazes de amostras...	20 750\$00
VIII	Praticante do 4.º ano	16 900\$00
	Praticante do 3.º ano	15 950\$00
	Praticante do 2.º ano	15 000\$00
	Praticante do 1.º ano	14 000\$00

ANEXO III

Níveis de qualificação

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador(a) de *telex*.

5.2 — Outros:

Operador(a) de terminal.

Empregado de fabricação.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Confeccionador(a) de cartazes de amostras.

Portalegre, 10 de Outubro de 1984.

Pela Empresa Francisco Fino, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 185 do livro n.º 3, com o n.º 338/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre o Serviço de Lotas e Vendagem e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

(Vigência e eficácia)

1 —

2 — Porém, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia, respectivamente, às datas de 1 de Junho de 1984 e 1 de Julho de 1984.

3 —

Cláusula 64.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Todos os trabalhadores do serviço de lotas e vendagem terão direito a um subsídio diário para a alimentação de valor correspondente a 0,80 % do nível 6, arredondado, se for caso disso, por defeito, para a dezena de escudos.

2 —

3 —
 4 —

Cláusula 65.^a

(Abono de refeição para trabalho extraordinário)

1 —
 a) Pequeno-almoço — 75\$;
 b) Almoço — 220\$;
 c) Jantar — 220\$;
 d) Ceia — 100\$.
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 66.^a

(Deslocação em serviço)

1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 9 —
 10 —
 a) Pequeno-almoço — 100\$;
 b) Almoço — 420\$;
 c) Jantar — 420\$;
 d) Ceia — 220\$.

Tabela salarial

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima
16	Director Técnico superior I	68 750\$00
15	Chefe de departamento Técnico superior II	59 750\$00
14	Chefe de divisão Técnico I	49 850\$00
13	Analista-programador Chefe de serviços Técnico II	42 500\$00
12	Chefe de sector Técnico III	38 750\$00

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima
11	Coordenador da rede radiotelefonista Encarregado de exploração Encarregado de posto de vendagem Oficial administrativo principal Programador de 1. ^a Tesoureiro	36 200\$00
10	Oficial administrativo de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Programador de 2. ^a	33 900\$00
9	Apontador-vendedor de 1. ^a Caixa de lota de 1. ^a Motorista Oficial administrativo de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador radiotelefonista	32 050\$00
8	Apontador-vendedor de 2. ^a Caixa de lota de 2. ^a Escriturário de lota de 1. ^a Fiscal de lota de 1. ^a Oficial administrativo de 3. ^a Operador de manutenção de 1. ^a Telefonista	30 100\$00
7	Cozinheiro de 1. ^a Pesador de lota Tractorista	29 350\$00
6	Ajudante de motorista Apontador-vendedor de 3. ^a Aspirante administrativo Caixa de lota de 3. ^a Escriturário de lota de 2. ^a Fiscal de lota de 2. ^a Operador de descarga Operador de lota Operador de manutenção de 2. ^a	28 100\$00
5	Cozinheiro de 2. ^a Escriturário de lota de 3. ^a Fiscal de lota de 3. ^a Operador de escolha e classificação	27 250\$00
4	Contínuo ou porteiro de 1. ^a Operador de manutenção de 3. ^a Operador de venda	26 750\$00
3	Contínuo ou porteiro de 2. ^a Cozinheiro de 3. ^a Guarda de lota Trabalhador de serviço geral	24 650\$00
2	Ajudante de cozinheiro Empregado de balcão/mesa	22 800\$00
1	Paquete	20 400\$00

Lisboa, 4 de Julho de 1984.

Pelo Serviço de Lotas e Vendagem:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Diogo Santos Carvalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 347/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro ao CCT entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

A FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em seu nome e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química, e a Associação dos Industriais de Moagem, a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, a Associação Nacional dos Industriais de Arroz, a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, a Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem, a Fábrica Lusitânia — Produtos Alimentares, S. A. R. L. e a Empresa de Moagem do Fundão, acordam entre si na adesão das referidas associações sindicais ao CCT do sector de moagem celebrado entre estas associações patronais e outras associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1977, 2, de 15 de Janeiro de 1979, 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 19, de 22 de Maio de 1981, 33, de 8 de Setembro de 1982, e 40, de 29 de Outubro de 1983.

O presente acordo de adesão produz efeitos à data da publicação do referido CCT, na sua última versão.

Lisboa, 10 de Outubro de 1984.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pela FETICEQ, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

Carlos Monteiro Pathinhas.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica Lusitânia — Produtos Alimentares, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Moagem do Fundão:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Novembro de 1984, a fl. 187 do livro n.º 3, com o n.º 348/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

A FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em seu nome e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química, e a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates acordam entre si na adesão das referidas associações sindicais ao CCT celebrado entre a referida associação patronal e outros sindicatos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, 46, de 15 de Dezembro de 1979, 1, de 8 de Janeiro de 1981, 9, de 8 de Março de 1982, 16, de 29 de Abril de 1983, e 25, de 8 de Julho de 1984.

O presente acordo de adesão produz efeito à data da publicação do referido CCT, na sua última versão.

Lisboa, 15 de Outubro de 1984.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.
Alfredo Joaquim da Silva Morgado.*

Pela FETICEQ, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

*José Luís Carapinha Rei.
Alfredo Joaquim da Silva Morgado.*

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Novembro de 1984, a fl. 187 do livro n.º 3, com o n.º 349/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação e a FESINTES (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório de Aveiro).

A Associação dos Industriais de Moagens e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços acordam em aderir ao CCT celebrado entre aquela associação e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro), publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1977, 10, de 15 de Março de 1979, 16, de 29 de Abril de 1980, 19, de 22 de Maio de 1981, 22, de 15 de Junho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, e 32, de 29 de Agosto de 1984, para os trabalhadores de escritório seus representados no distrito do Porto e Aveiro, bem como à respectiva produção de efeitos, ou seja, 1 de Junho de 1984.

Lisboa, 30 de Setembro de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- 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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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 e Comércio do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do 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 Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 6 de Novembro de 1984. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Novembro de 1984, a fl. 187 do livro n.º 3, com o n.º 350, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a SHELL Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas ao ACT entre aquelas empresas e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros e outro.

1 — A SHELL Portuguesa, S. A. R. L., e outras e o Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas acordam entre si na adesão ao ACT celebrado entre aquela empresa e outras e a FESINQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1984.

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Pela SHELL Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela MOBIL Oíl Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia Portuguesa de Petróleos — BP, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela ESSO Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Novembro de 1984, a fl. 187 do livro n.º 3, com o n.º 351/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a EPAL — Empresa Pública das Águas Livres, e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros, em representação do SENSIQ — Sind. de Quadros, ao AE entre aquela Empresa e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983) e à alteração salarial e outras acordadas entre a mesma Empresa e a referida Feder. (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984).

A EPAL — Empresa Pública das Águas Livres, por um lado, e a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do SENSIQ — Sindicato de Quadros, aceitam e acordam na adesão deste último ao acordo de empresa assinado entre aquela empresa pública e os sindicatos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983, bem como às alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984, o que fazem ao abrigo das disposições legais em vigor, em especial o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Lisboa, 18 de Maio de 1984.

Pela EPAL — Empresa Pública das Águas Livres:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do SENSIQ — Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 346/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Deliberação da comissão paritária

Reunida em 2 de Maio de 1984 a comissão paritária prevista na cláusula 97.ª do acordo de empresa entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983, no âmbito das competências que lhe são consignadas na alínea b) do n.º 4 da referida cláusula, delibera-se:

1 — Criar a categoria profissional de auxiliar de escritório, integrada no grupo VI da tabela salarial do

acordo em referência, com a seguinte definição de funções:

É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo nomeadamente em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral de escritório. Pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

2 — Criar a categoria profissional de auxiliar de movimento, integrada no grupo VI da tabela salarial do acordo em referência, com a seguinte definição de funções:

É o trabalhador que executa, nomeadamente, anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho, recolha de ele-

mentos para análise de carreiras e tratamento estatístico e outras tarefas análogas.

O Representante Sindical:

(Assinatura ilegível.)

Os Representantes da RN:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 185 do livro n.º 3, com o n.º 339/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Deliberação da comissão paritária

Acta

Aos 20 dias do mês de Julho de 1984 reuniu a comissão técnica paritária emergente do acordo de empresa (AE) outorgado entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982.

Foi deliberado o seguinte, no exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 19.ª do AE:

1 — Na sequência das alterações tecnológicas verificadas na evacuação das escórias LD/LBE, designadamente com a introdução de novos equipamentos, foi criado um novo posto de trabalho. Esse posto, pelas suas funções, enquadra-se na categoria profissional existente no anexo I do AE — operador siderúrgico de máquinas auxiliares —, mas não se adapta às designações funcionais desta categoria existentes no anexo III ao AE.

2 — Deste modo, foi acordada a criação da designação funcional — «Máquinas de Movimentação de Escórias ACR» — ligada à categoria profissional em referência e que passa a integrar o nível 8 do anexo III do AE.

Siderurgia Nacional, 20 de Julho de 1984.

Representantes da Empresa:

Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
(Assinatura ilegível.)
Leonel Henriques Domingues.

Representantes sindicais:

António João Rodrigues Bastos Sargento.
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 344/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária

Acta

Aos 4 dias do mês de Julho de 1984 reuniu a comissão técnica paritária emergente do acordo de empresa (AE) outorgado entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982.

Foi deliberado o seguinte, no exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 19.ª do AE:

1 — Verificando-se que na oficina do serviço de transportes da fábrica do Seixal as funções de conservação e reparação das bicicletas e ciclomotores são desempenhadas com grande autonomia da equipa de mecânicos auto e que, pela sua natureza e exigências, não se integram em nenhuma das categorias profes-

sionais do AE, foi acordada a criação da categoria de afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores, com as classes de 1.^a e 2.^a, enquadradas, respectivamente, nos níveis 8 e 9 do anexo III do AE.

2 — A definição de funções, a qual passará a ser constante do anexo I do AE, será a seguinte:

É o trabalhador que afina, desmonta, repara e monta todos os componentes das bicicletas e ciclomotores.

Siderurgia Nacional, 4 de Julho de 1984.

Representantes da Empresa:

Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
Leonel Henriques Domingues.

Representantes sindicais:

António Marques de Oliveira.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 343/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Deliberação da comissão paritária

Aos 14 dias do mês de Março de 1984 reuniu a comissão paritária emergente do AE mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, com as alterações introduzidas pela convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983.

1 — No âmbito da competência que é reconhecida a esta comissão paritária e a partir do preceituado na cláusula 161.^a, foram tomadas, por unanimidade, as seguintes deliberações, as quais se consideram, para todos os efeitos, como parte integrante do AE:

Primeira deliberação

Cláusula 33.^a

(Condições e consequências da mudança de carreira)

10 — Nos casos previstos nos números anteriores só pode concretizar-se subsequente mudança de carreira passados cinco anos sobre a data de ingresso na nova carreira.

Segunda deliberação

Cláusula 34.^a

(Condições especiais de mudança de carreira e preenchimento de postos de trabalho)

3 — Os trabalhadores da empresa existentes em 1 de Outubro de 1983 ficam dispensados das novas habilitações literárias agora consignadas no AE para as carreiras para as quais, com o presente AE, se tenha elevado o respectivo nível de habilitações.

Terceira deliberação

Lacuna a ser integrada na coluna relativa à carreira de caixa, de onde constam as «Condições mínimas de admissão» (anexo I do AE).

Nesta conformidade, passará a ler-se:

Exame psicotécnico. Prova de aptidão profissional. 1 ano de serviço na empresa. Para mudança de carreira terão prioridade os trabalhadores com a categoria de cobrador.

2 — Nos termos do n.º 1 da cláusula 162.^a do AE, foi emitido o seguinte parecer, que será aplicável à empresa e aos trabalhadores a quem diga respeito, e produzirá efeitos a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*:

Parecer genérico (artigos 5.º e 8.º do anexo XV do AE)

O trabalhador que, por mor de uma transferência por permuta, seja colocado em local para onde haja efectuado pedido de transferência verá caducar todos os pedidos de transferência cuja prioridade seja inferior à do pedido atendido.

Pelos ORT:

(Assinaturas ilegíveis.)
Francisco Gomes Coelho.
(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1984, a fl. 186 do livro n.º 3, com o n.º 345/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.