AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 850 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «Tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

Cláusula 3.ª

Revisão

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

2 — A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se, desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

4 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.ª

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de segurança social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à Central de Comando de Tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

n) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respectiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

o) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

q) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, concederá ao trabalhador licença sem retribuição até ao limite de seis meses.

Cláusula 5.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram 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 dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

Cláusula 6.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados à trabalhadora os seguintes direitos com garantias de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Dispensa da comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico assistente;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

c) São dispensadas de prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até 10 meses após o parto;

d) Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;

e) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

f) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual ao da mãe, nos seguintes termos:

a) Até 90 dias, por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Até 14 dias, por morte da mãe em virtude do parto.

4 — Constitui direito não cumulável por ambos os progenitores gozar licença sem vencimento por um período de seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, pelo período máximo de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 10 anos, acrescidos dos dias de internamento em caso de internamento hospitalar do menor.

Cláusula 7.ª

Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o cumprimento de serviço militar obrigatório, ou do serviço militar voluntário que não se prolongue por mais de 12 meses, mantém o direito a todas as regalias decorrentes da antiguidade, como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa, no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade e, nesse caso, retomar o serviço no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.ª

Condições de admissão

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

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;
b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.ª e na cláusula 19.ª
3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 9.ª

Criação e supressão de postos de trabalho

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.
2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 10.ª

Readmissão

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.
2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.
3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.
4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.ª

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.
2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 180 dias.
3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.
4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.ª

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo.
2 — Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
c) Actividades sazonais;
d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
e) Lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação.

4 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade de estipulação do termo.

5 — O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

6 — Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.ª

Quadro do pessoal da empresa

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 14.ª

Categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no Regulamento de Carreiras Profissionais (anexo III).

Cláusula 15.ª

Trabalhadores com função de chefia

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais.

CAPÍTULO IV

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 16.ª

Formação e acesso profissional

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

Cláusula 17.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas duas horas diárias antes do início das aulas, ou uma hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 2 desta cláusula.

4 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados, que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2, ser-lhes-á concedida uma hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 2.

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

a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois 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 de 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 conheci-

mentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Reconversão profissional

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

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

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

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

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de oito dias se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos da cláusula 50.ª

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

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

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.ª

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais.

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.ª

Concursos

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 22.ª

Horário de trabalho

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

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

3 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes; para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar, em média, 8 horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos 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, será obrigatoriamente acompanhado de parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

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

8 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a onze horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

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

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá a considerar:

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

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

12 — É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no n.º 3, que o período de trabalho efectivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efectivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13 — Os horários de trabalho e escalas de serviço serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de discutidos e aprovados pela empresa e pelos sindicatos: sempre que os pareceres fundamentados dos sindicatos forem contrários às posições da empresa, as partes juntarão ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho um documento em que justifiquem a sua posição.

Cláusula 23.ª

Trabalho em regime de turnos

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração base, acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração base, acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 24.ª

Pessoal do serviço de ordens

1 — O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: normal e serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens ou supra será escalado tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

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

Cláusula 25.ª

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada, e cinco minutos sobre o de cada saída.

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

Cláusula 26.ª

Compensação de tempo de atraso para descanso

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

Cláusula 27.ª

Trabalho suplementar

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

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

3 — O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

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

6 — O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os dois dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados o primeiro ao sábado e o segundo ao domingo.

9 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso completo num dos três dias seguintes.

Cláusula 28.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 oito horas, até ao limite de duas horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de quatro horas de trabalho nocturno.

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

4 — O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo nocturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno manterão o adicional por trabalho nocturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Descanso semanal e feriados

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

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta dois dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de cinco em cinco semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

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

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

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

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da ponte, gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

8 — Sem prejuízo do n.º 7 desta cláusula, quando a empresa decidir pelas referidas dispensas de trabalho que não possam abranger a totalidade do efectivo, os trabalhadores indispensáveis à prestação do serviço público serão abonados em alternativa pelo tempo de trabalho prestado no período de dispensa, com um acréscimo de 50 % no preço/hora.

Cláusula 30.ª

Férias e subsídios de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

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

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

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

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

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

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

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro podem acumular as férias de dois anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias consecutivos.

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

13 — No ano da cessação do impedimento prolongado — doença, acidente de trabalho ou serviço militar — o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

14 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

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

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 31.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 32.ª

Faltas — Princípios gerais

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

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.ª, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a um dia de trabalho.

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

4 — O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 33.ª

Cláusula 33.ª

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
b) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6.ª imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 15 dias seguidos por casamento	
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período consecutivo ou interpolado de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível. Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de segurança social ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) *(Eliminada.)*	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) *(Eliminada.)*	
n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
o) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
p) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea *f*), forem dadas pela prestação de serviço militar, das que nos termos da alínea *l*) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas» e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com alínea *a*) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas *b*) e *c*).

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

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea *a*), deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.ª-A

Dispensa ao serviço

1 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, no dia do seu aniversário natalício.

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

3 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, até um dia por mês, para tratar de assuntos de carácter pessoal.

Cláusula 34.ª

Faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções prevista na cláusula 50.ª

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.ª poderão ser agravadas.

Cláusula 35.ª

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

1 — Como não comparência ao serviço durante fracção de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 25.ª, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a*), *f*), *h*), *i*), *n*) e *o*) do n.º 1 da cláusula 33.ª ou no n.º 3 da cláusula 33.ª-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.ª

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *l*) do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 33.ª, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil, quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 34.ª

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.ª e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.ª

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.ª

Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de actividade.

5 — Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão quando a substituição se der durante um período igual ou superior a cinco dias úteis, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre

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

Mais de 4 anos — € 33,34;
Mais de 8 anos — € 66,68;
Mais de 12 anos — € 100,02;
Mais de 16 anos — € 133,36;
Mais de 20 anos — € 166,70;
Mais de 24 anos — € 200,04.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de € 8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Cláusula 38.ª

Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de € 29,37.

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes 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 cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia, € 3;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de € 13,89.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de € 5.

Cláusula 39.ª

Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de € 50 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efectiva de trabalho.

3 — Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respectivamente antes do início da condução efectiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 40.ª

Subsídio de transporte

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios será abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina 98 octanas que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a pôr em funcionamento um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 41.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

4 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 42.ª

Condução de veículos com obliterador e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 18,2 % da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 43.ª

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 9,1 % da sua retribuição normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 44.ª

Subsídio de instrução

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 9,1 %, calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

Cláusula 45.ª

Subsídio de horários irregulares

1 — Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho,

estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades directamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2 — Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão G.

3 — Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4 — O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 46.ª

Prémio de condução defensiva

Aos motoristas de serviços públicos, guarda-freios e TTC que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.ª

Poder disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de 30 dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.ª

Processo disciplinar

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá, obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultada ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador, no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1 — A empresa solicitará a comparência das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4 — Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

6 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8 — Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10 — O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de cinco dias após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.ª, «Sanções disciplinares», pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

12 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

13 — O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão final que aplica a sanção para requerer

judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Cód. de Proc. de Trabalho.

14 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

15 — A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.ª

Comissão de disciplina

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 47.ª

2 — Esta comissão é constituída por dois vogais designados pelos trabalhadores e dois nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

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

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.ª

Sanções disciplinares

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

a) Advertência;
b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
d) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos que pela sua pouca gravidade não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

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

a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
b) A desobediência a ordens superiores que não afecte, por si, a prestação da actividade por parte do trabalhador;
c) A falta de zelo no serviço;
d) A falta de cortesia nas relações com o público;
e) As atitudes pouco respeitosas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.ª

Suspensão sem vencimento

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

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

a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
i) A provocação de conflitos durante o serviço;

j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
m) A adopção, em serviço, de atitude de incorrecção para com o público;
n) A recusa da oferta de três postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.ª

Cláusula 53.ª

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

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

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas;
g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticada dentro das instalações da empresa;
i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
j) A prática intencional dentro da empresa de actos lesivos da economia nacional;
l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.ª e no n.º 3 da cláusula 59.ª

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento com justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao segundo dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5 — Em caso de impossibilidade de assegurar a recepção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral de Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos n.os 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos n.os 5 a 7.

Cláusula 56.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.ª

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

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.ª, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de € 17 500.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do n.º 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido n.º 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.ª

Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

4 — O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.ª

Devolução à empresa de pertences desta

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

Cláusula 59.ª

Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços

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

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

3 — No caso de recusa, por parte do trabalhador, de três ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias

Cláusula 60.ª

Assistência na doença

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

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

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

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 61.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 — Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 59.ª e 62.ª, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3 — O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajecto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou fora do local de trabalho quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4 — Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5 — A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República,* sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

Cláusula 62.ª

Reforma por invalidez e velhice

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

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

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

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas no n.º 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

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

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

Cláusula 64.ª

Subsídio de funeral

1 — Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 65.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança, higiene e saúde, observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde no trabalho compete aos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista.

3 — Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 66.ª

Obrigações específicas da empresa na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

São obrigações da empresa:

1) Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção,

3) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança, higiene e saúde no trabalho;

6) Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 67.ª

Deveres específicos dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *d*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores ou seus representantes, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de € 7,14 e de pequena refeição de € 2,40 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 69.ª

Barbearia

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

Cláusula 70.ª

Transporte

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

Cláusula 71.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 no anexo II.

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 do(s) beneficiário(s) que indicar, ou, não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 72.ª

Fardamentos e fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 73.ª

Fundo de Auxílio Social

1 — O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951,

tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2 — São receitas do Fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;

c) A receita integral obtida pela emissão de segundas vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3 — A administração deste Fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por dois representantes da empresa e por três membros da comissão de trabalhadores.

4 — Anualmente a administração do Fundo de Auxílio enviará aos sindicatos relatórios e contas do exercício do ano anterior.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 74.ª

Controlo de gestão

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 75.ª

Estrutura sindical na empresa

O sindicato outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de um elemento, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.ª

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por três elementos representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, 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 cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

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

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

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

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

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

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 14.ª

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois 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 acordo unânime dos seus membros serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 77.ª

Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho

O Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho constitui parte integrante do presente AE (anexo III).

Cláusula 78.ª

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, conforme acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1999, com as alterações introduzidas pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2009 (euros)
A	612,42
B	622,25
C	643,78
D	703,08
E	722,03
F	746,30
G	775,28
H	810,20
I	852,21
J	901,94
L	962,30
M	1033,91
N	1119,14
O	1203,47
P	1322,99
Q	1454,19
R	1599,38

ANEXO II

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I:

Em Portugal — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento;

Fora de Portugal — € 7,49 por 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 pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO III

Regulamento de Carreiras Profissionais do AE1

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente Regulamento de Carreiras Profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º

Âmbito

O Regulamento de Carreiras Profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente Regulamento, entende-se por:

1) «Carreira profissional» o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2) «Nível de qualificação» o nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3) «Categoria profissional» o conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;

4) «Escalão de remuneração» a remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5) «Tempo de permanência mínimo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7) «Trabalhador promovível» o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8) «Densidade de progressão/promoção» a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;

9) «Dotação por nível de qualificação» a percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente Regulamento;

10) «Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos» número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no Regulamento de avaliação de desempenho;

11) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 7.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo Regulamento.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — não qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica, ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — altamente qualificados:

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para o anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, do 11.º ou 12.º anos de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — quadros médios:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção , quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria;

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir de escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;

b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação;

c) Concurso, quando previsto no presente Regulamento para casos de mudança de carreira;

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste Regulamento, será feito por escolha;

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional;

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final obtida na avaliação de desempenho do respectivo ano, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas;

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste Regulamento;

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho.

2.5 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste Regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.ª do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas;

2.6 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido — se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação e que tenha sido promovido ou tenha progredido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 7.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;

2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;

3) Técnicos de manutenção electrónica (TME) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;

4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;

5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;

6) Técnicos de informática (TI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas da área de informática;

7) Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;

8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;

9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;
10) Categorias de chefia.

Artigo 8.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras descritas no artigo 7.º deste Regulamento prevejam a situação de praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 9.º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 10.º

Produção de efeitos

O presente Regulamento produz efeitos a partir da avaliação de desempenho referente a 1997/1998.

Artigo 11.º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente Regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

Regulamento de Avaliação de Desempenho do AE 1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no Regulamento de Carreiras Profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente Regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no Regulamento de Carreiras Profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Dar conhecimento da avaliação de desempenho a cada trabalhador, podendo este, caso discorde da mesma, exigir a entrevista com os notadores e fazer a sua auto-avaliação;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de oito dias úteis.

(*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação

ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional.	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade . . .	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho.	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho.	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas . . .	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa . . .	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese . . .	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão.	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais.	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

1) *Medíocre;*
2) *Insuficiente;*
3) *Médio;*
4) *Bom;*
5) *Muito bom.*

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste artigo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — pontuação final — e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF — nota final do avaliado;

PF — pontuação final do avaliado. Atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M — média simples dos notadores e da sua carreira;

n — média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;

G — grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — classificação final — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual — Percentagem	Parcela a adicionar à nota final — Factor
De 0 a 1,49	5
De 1,50 a 3,49	4
De 3,50 a 6,49	3
De 6,50 a 9,49	2
De 9,50 a 12,49	1
De 12,50 a 100	0

7 — A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	*Medíocre*	-	20
	Insuficiente	20,01	38
Positiva	*Médio*	38,01	64
	Bom	64,01	90
	Muito bom	90,01	-

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

11 — As situações de pontuação final inferior a 38,01, carecem de fundamentação circunstanciada face ao carácter de excepção que encerram.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do Regulamento de Carreiras Profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará com carácter facultativo a sua auto-avaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso;

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após a entrega do documento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado;

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador do 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso:

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à Direcção de Pessoal no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua recepção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

8 — A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período de avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano.

A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho de cada ano.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Salvaguarda

1 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente Regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A

Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de Trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorrecções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correcção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a optimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prosse cução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correcção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofisicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
Espirito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorrecções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender acções e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espirito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho estabelece-se:

1 — Serão consideradas como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausência seguintes:

Falta injustificada;
Licença sem vencimento;
Doença;
As ausências referidas na cláusula 33.ª, alíneas *b*) e *c*), do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;
As ausências referidas na alínea *f*) da cláusula 33.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
As ausências referidas nas alíneas *e*), *g*), *i*), *l*), *n*) e *o*) da cláusula 33.ª e no n.º 3 da cláusula 33.ª-A do AE;
A prestação de serviço militar obrigatório;
Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo as seguintes ausências:

Licença de parto;
Acidente de trabalho;
As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas *b*) e *c*) da cláusula 33.ª do AE em vigor;
As ausências referidas nas alíneas *d*) e *h*) da cláusula 33.ª e no n.º 1 da cláusula 33.ª-A do AE em vigor;
As ausências referidas na alínea *f*) da cláusula 33.ª, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficinal que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

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

Grupo C

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Grupo D

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

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

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

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

Grupo E

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente medição, traçagem, corte mecânico e oxicorte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição,

reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Electricista de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer nas instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electricista auto. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

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

Electricista bobinador. — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes, os quais exigem acabamentos, rigorosos e de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas e ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

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

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficinais, superintende sobre a coordenação de

um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficinal que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

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

Grupo C

Electricista montador de cabos. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos), que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista montador de linhas aéreas. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Fogueiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automático e semiautomático para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manómetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

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

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — Descrito na carreira 1.
Mestre. — Descrito na carreira 1.

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica (TME)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

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

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio, manobras e comando de instalações e equipamento, de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

Mestre. — Descrito na carreira 1.

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados

Grupo A

Escriturário. — E o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados

Grupo B

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

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

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Quadros médios

Grupo C

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks,* nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Analista de processo. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos, minuta correspondência, dá e recolhe as informações necessárias ao andamento do processo, receba as participações passíveis de sanção disciplinar, instrui o processo e assina as notas de culpa, aprecia, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo D

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficinal que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

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

Grupo C

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

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Grupo D

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

Grupo E

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

Grupo F

Fotógrafo montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Carreira 6

Técnicos de informática (TI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

Quadros médios

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de *hardware* e *software,* apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia-coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Motorista de serviços públicos. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Altamente qualificados

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

a) Em serviço de expedição ou controlo fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes pre-

estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes, verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação (TEF)

Qualificados

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

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

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros predefinidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Desenhador. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

Quadros médios

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores. Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

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

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto,

procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efectua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Instrutor-coordenador geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, propondo as acções necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Grupo B

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Grupo C

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

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo F

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia a necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que para, além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem as seguintes funções mínimas:

Grupo H

Coordenação

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda

com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Grupo I

Coordenador geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além, das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Grupo J

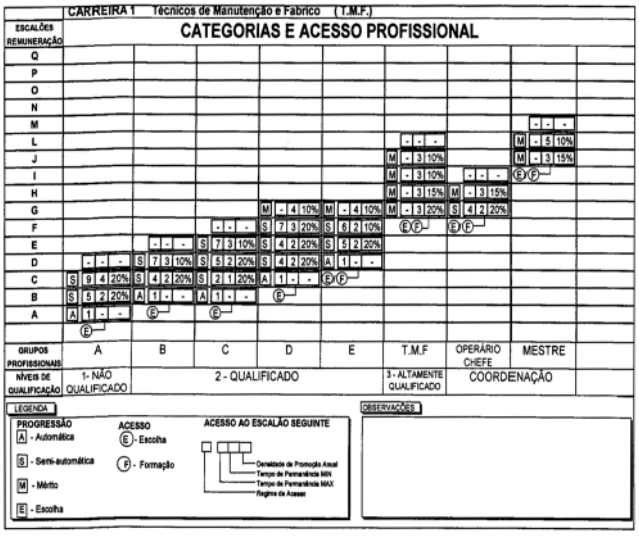
Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Desenhador-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Grelhas das carreiras profissionais

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico



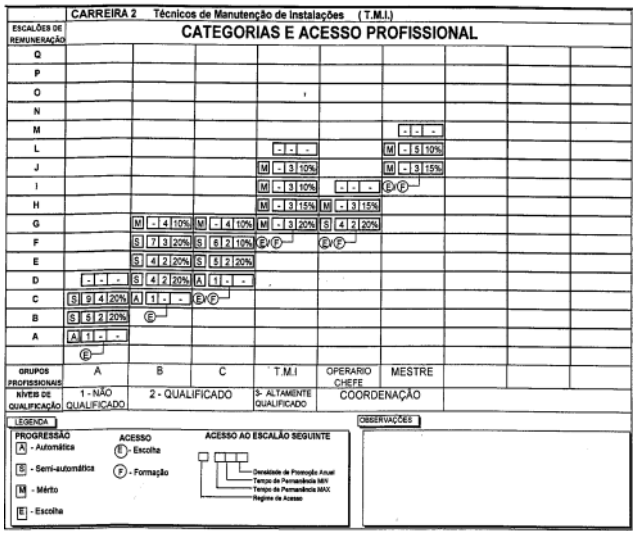
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpador Reparador
	D	651	Estofador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinheiro
		741	Moldador de Fibra de Vidro
	E	531	Bate-Chapas
		571	Carpinteiro
		572	Mecânico Carroçarias
		628	Electricista V.Tração Eléctrica
		631	Electricista Auto
		636	Electromecânico
		642	Electricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Pintor Veículos Máquinas
		801	Pintor Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serralheiro Civil
		851	Serralheiro Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
ALTAMENTE QUALIFIC.	F	092	Técnico Manutenção Fabrico
COORDENAÇÃO	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

Acesso a técnico de manutenção e fabrico :
- a promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações



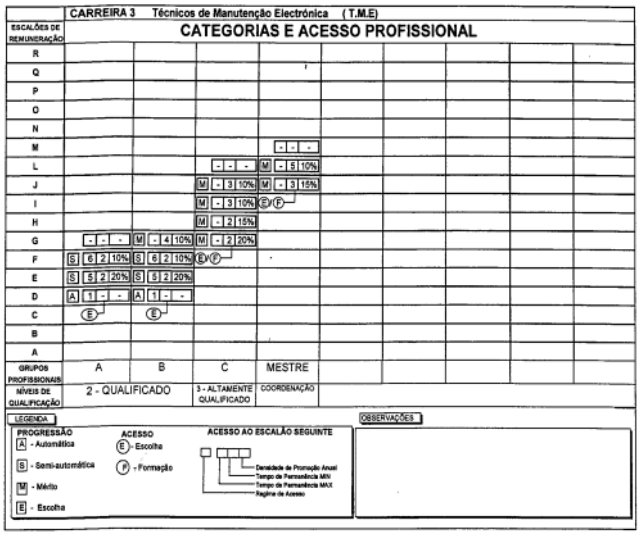
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
		751	Pintor de Construção Civil
		781	Pedreiro
	C	634	Electricista Montador de Cabos
		637	Elect. A. R. Climatização
		643	Electricista Instalações Industriais
		644	Electricista Mont. Linhas Aéreas
		665	Fogueiro
		821	Reparador Assentador
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
COORDENAÇÃO	E	442	Operário Chefe
	F	417	Mestre

Acesso a técnico de manutenção de instalações :
- a promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 3

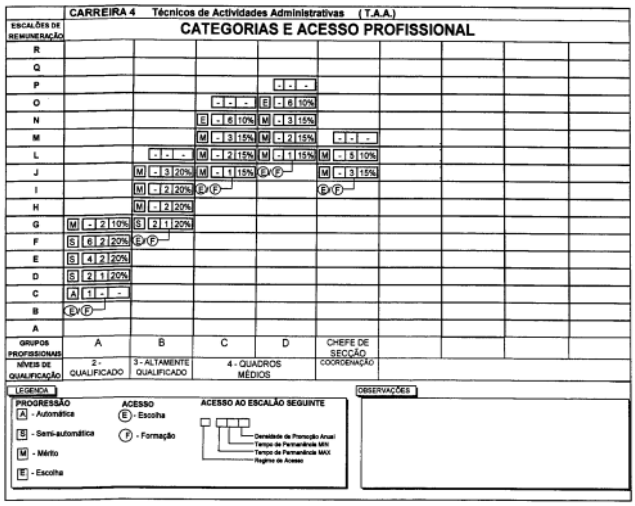
Técnicos de manutenção electrónica



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	731	Mecânico de Telefones
	B	629	Electricista Operador de Quadro
ALTAMENTE QUALIFIC.	C	646	Electrotécnico Instalações Potência
		732	Electrotécnico de Telefones
		735	Técnico de Electrónica
COORDENAÇÃO	D	418	Mestre

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas



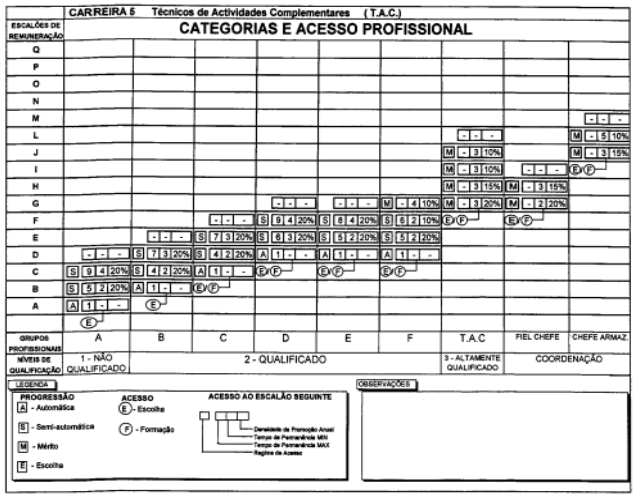
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
ALTAMENTE QUALIFIC.	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
	D	113	Documentalista
COORDENAÇÃO	E	081	Chefe de Secção

Acesso a técnico de actividades administrativas:
- a promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

Regime especial de acesso e progressão:
- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A , os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares



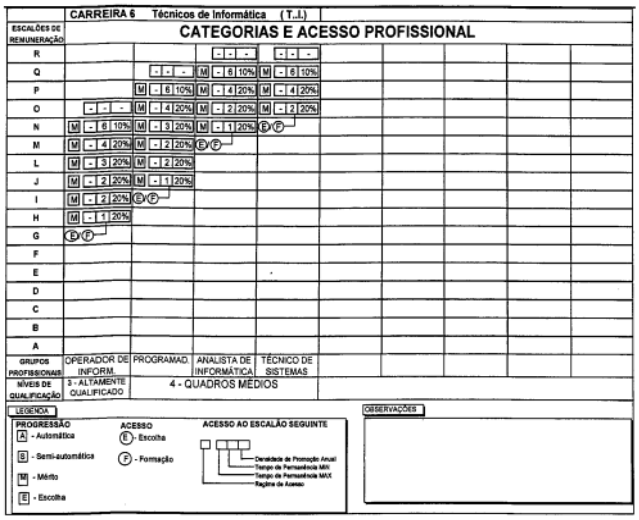
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Montador
		452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
ALTAMENTE QUALIFIC.	G	096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	H	451	Fiel Chefe
	I	450	Chefe de Armazém

Acesso a técnico de actividades complementares :
- a promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 6

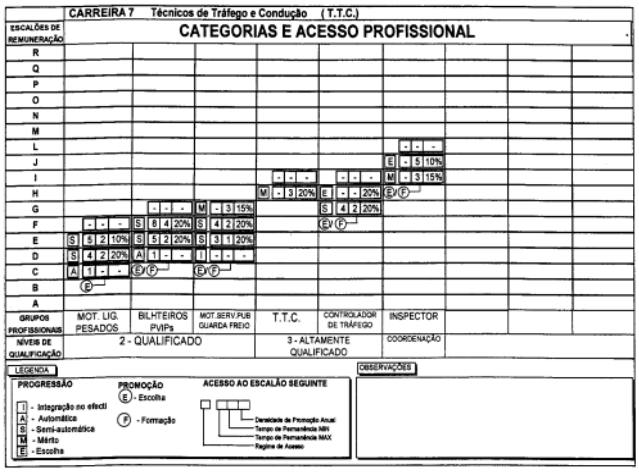
Técnicos de informática



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	131	Operador de Informática
QUADROS MÉDIOS	B	161	Programador
	C	163	Analista de Informática
	D	164	Técnico de Sistemas

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALFIC.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P)
		098	Técnico de Tráfego e Condução (G.F)
	E	911	Controlador de Tráfego
COORDENAÇÃO	F	931	Inspector

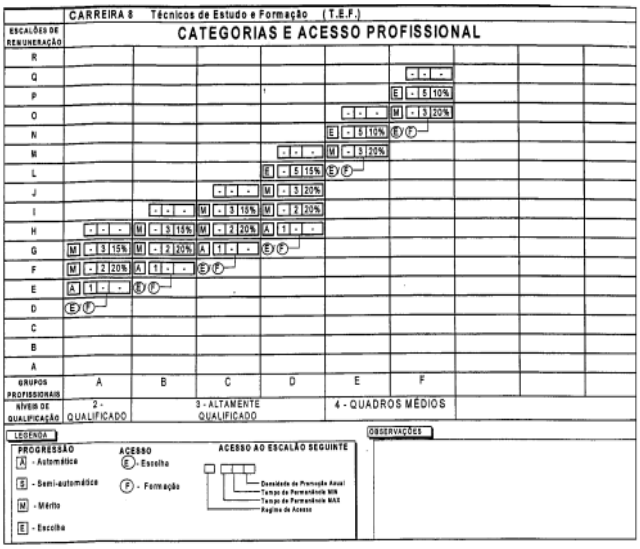
Acesso a técnico de tráfego e condução :
- a promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
- para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Acesso à categoria de inspector :
- o acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

Carreira 8

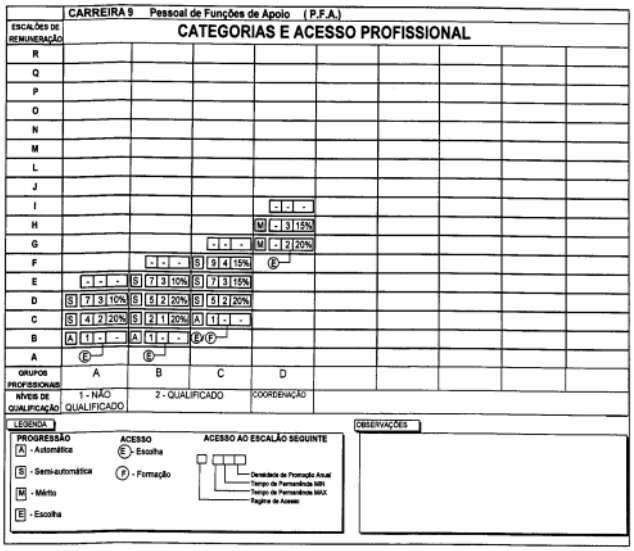
Técnicos de estudos e formação



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos
ALTAMENTE QUALIFC.	B	771	Técnico Assistente
	C	401	Agente Métodos
		427	Orçamentista
	D	119	Instrutor
		492	Analista de Trabalhos
		493	Desenhador
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador
		191	Técnico de Higiene e Segurança
		430	Desenhador Projectista
		431	Desenhador Arte Finalista
	F	041	Instrutor Coordenador Geral

Carreira 9

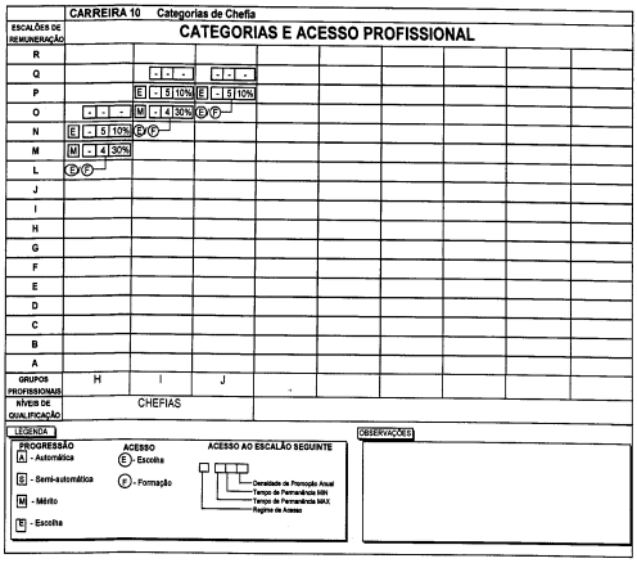
Pessoal de funções de apoio



L DE CAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGOR
.IFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
ICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
NAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividade
		317	Vigilante Chefe

Carreira 10

Categorias de chefia



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 22 de Janeiro de 2009.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

José Manuel Silva Rodrigues, presidente do conselho de administração.
António de Carvalho Santos e Silva, vogal do conselho de administração.

Pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris:

Paulo Jorge de Santos Martinho, mandatário.
Mário Rui Gonçalves de Sousa, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 72/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.