

CAPÍTULO I

ÂMBITO, VIGÊNCIA E REVISÃO

Cláusula 1ª

(Área e Âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho designada por AE ou Acordo de Empresa aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, os Transportes Sul do Tejo, S.A. e por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do Anexo I, representados pelo SITRA.

Cláusula 2ª

(Vigência)

1. Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.
3. O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3ª

(Forma e Tempo de 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 significará o propósito de rever, ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta donde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.
3. A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 4ª

(Condições de Admissão)

1. As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste Acordo de Empresa são as seguintes:
 - a) ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade Mínima	Habilitações Literárias
Aprendiz Metalúrgico e Electricista, Praticante de Fiel de Armazém	16	--
Telefonista	16	--
Trabalhadores da Indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares)	16	--
Estagiário	16	9º ano de escolaridade ou equivalente
Escriturário	--	Idem

- b) possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;
- c) possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.
- 2. Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico a expensas da Empresa.
- 3. É vedado à empresa admitir:
 - a) Trabalhadores que se encontrem em situação de reformados;
 - b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial, salvo neste último caso, quanto às categorias de Servente, Servente de Limpeza, Guarda, Enfermeiro, Telefonista, Promotor de Vendas e pessoal de refeitório e ainda outras que a Comissão Paritária tenha deliberado.
- 4. É igualmente vedado à Empresa subcontratar mão-de-obra.

Cláusula 5ª
(Preenchimento de Vagas)

- 1. O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da Empresa.
- 2. Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.
- 3. Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4ª mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.
- 4. Para a categoria de Operador de Computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.
Sempre que existam trabalhadores classificados como Operadores de Registo de Dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.
Na categoria de Operador de Computador poderá haver um estágio com a duração mínima de 3 meses e máxima de 6 meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.
- 5. Para a categoria de Operador de Registo de Dados, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 9º ano de escolaridade.

Cláusula 6ª
(Período Experimental)

- 1. A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 30 dias.
- 2. Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.
- 3. Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito e individualmente melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.
- 4. Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 5. Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma Empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado de fusão ou absorção de Empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7ª
(Categorias Profissionais)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no Anexo I.
2. A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por deliberação da Comissão Paritária mediante proposta fundamentada.
3. Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 8ª
(Mapas de Pessoal e de Quotização)

1. Constituem o quadro da Empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço.
2. A Empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e Segurança Social, nos termos da Lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente Acordo.
3. Mapas idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos outorgantes.
4. A Empresa afixará nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.
5. A Empresa enviará, em duplicado e até dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

Cláusula 9ª
(Densidades - Regulamentação do Quadro)

1. Para os grupos profissionais de Escriturários, Metalúrgicos, Electricistas, Construção Civil e de Armazém, serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

NUMERO DE OFICIAIS OU EQUIVALENTES

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
1ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

- Existindo no mesmo estabelecimento mais de 10 oficiais ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.
2. Haverá um Chefe de Secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 5 Escriturários e/ou Caixas, Contínuos, Cobradores, Empregados de Serviço Externo, Auxiliares e Estagiários de Escritório.
 3. Haverá um Encarregado Metalúrgico nos estabelecimentos com 5 ou mais Oficiais Metalúrgicos.
 4. Haverá um trabalhador classificado pelo menos como Chefe de Equipa nos estabelecimentos com mais de 3 e menos de 5 Oficiais Metalúrgicos.
 5. O disposto nos números 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos Electricistas.
 6. Haverá um Encarregado de Armazém nos armazéns com 5 ou mais profissionais de armazém.
 7. Haverá um Fiel de Armazém nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 profissionais de armazém.
 8. O número de trabalhadores com classificação de Aprendizes, Praticantes de Fiel de Armazém, Ajudantes, Pré-Oficiais e Estagiários não pode exceder um quarto dos profissionais respectivos, podendo sempre haver um.

9. Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1ª. Classe, desde que, em qualquer caso, tenha 3 anos de exercício de funções na 2ª. Classe.
10. Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.
11. Nas Estações de Serviço em que haja um mínimo de 5 trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como Encarregado de Garagens.

Cláusula 10ª

(Acesso)

1. Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.
2. Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Estagiário do 3º ano	Escriturário de 2ª
	Aprendiz Metalúrgico com 17 anos	Praticante de Metalúrgico do 1º ano
	Praticante de Metalúrgico do 2º ano	Profissional Metalúrgico 2ª classe
	Ajudante de Electricista do 2º ano	Pré-Oficial Electricista 1º ano
	Pré-Oficial Electricista do 2º ano	Oficial Electricista (-3 anos)
	Pré-Oficial de construção civil do 2º ano	Oficial de construção civil 2ª classe
2 anos	Praticante de Fiel de Armazém	Fiel de Armazém(menos de 3 anos)
3 anos	Escriturário de 2ª classe	Escriturário de 1ª classe
	Oficial de Construção Civil de 2ª classe	Oficial de C. Civil de 1ª classe
	Oficial Metalúrgico de 2ª classe	Oficial Metalúrgico de 1ª classe
	Telefonista(grupo VI).....	Telefonista(grupo V)

3. Os Aprendizes serão promovidos a Praticantes do 1º ano, logo que perfaçam 18 anos de idade e pelo menos 1 ano de aprendizagem.
4. Os Estagiários passam a Escriturários de 2ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão de remuneração de Estagiário do 3º Ano.
5. Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe na Empresa.

Cláusula 11ª

(Contratos a Termo)

A celebração de contratos a termo é regulada pelo Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

CAPITULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 12ª

(Deveres da Empresa)

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE bem como prestar às Associações Sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Dentro do quadro legal Dec. Lei Nº 215 B/75, de 30 de Abril e Dec.-Lei Nº 46 /79, de 12 de Setembro não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas ou da comissão de trabalhadores e

prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;

- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não atribuir a qualquer trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua função, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar, os horários aos trabalhadores estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar nos termos legais em vigor, Dec. Lei Nº 215 B/75, de 30 de Abril, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, de membro da comissão e das sub-comissões de trabalhadores, e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência dentro do quadro legal;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo V de acordo com o previsto no art. 2º desse anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13ª

(Deveres dos Trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da Empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela Empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da Empresa ou dentro do material circulante;

- j) Sujeitar-se aos testes de alcoolémia a efectuar sobre a direcção dos serviços de Medicina do Trabalho da Empresa, para avaliação do grau de alcoolémia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14ª
(Garantias dos Trabalhadores)

E vedado à Empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar o trabalhador em actividades alheias às que correspondam à aptidão e categoria profissional;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18ª, sem prejuízo do estipulado no nº 3 da cláusula 45ª;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação poderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no nº 2 da cláusula 7ª.

Cláusula 15ª
(Direito à Greve e Proibição do «Lock-out»)

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) é assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) é vedado à Empresa qualquer forma de «lock-out».

CAPITULO IV

LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 16ª
(Local de Trabalho)

1. Considera-se local de trabalho, aquele para onde o trabalhador foi contratado.
2. O local de trabalho poderá ser alterado pela Empresa para outro que não diste mais de 2 Km da residência permanente do trabalhador.
3. A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17ª
(Transferência de Local de trabalho)

1. A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.
2. Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à Empresa em documento onde constem os termos dessa transferência.
3. A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do nº 1 desta cláusula.

CAPITULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 18ª
(Horário de Trabalho)

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.
3. Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário móvel;
 - c) Horário de turnos.
4. Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social, se este os pretender ou exigir.
5. A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de mudança de horário por turnos para horário fixo.
6. Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do Anexo V:
 - a) para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
 - b) para registo de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo;
7. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não é aplicável quando os trabalhadores conduzirem viaturas equipadas com tacógrafo.

Cláusula 19ª
(Trabalho em Horário Fixo)

1. No regime de horário fixo, a duração de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias;
2. O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
3. Conforme conveniência de serviço, poderá praticar-se um intervalo para refeição com a duração máxima de 3 horas.
4. Nesta última circunstância o trabalhador terá direito ao regime previsto no nº 5 da Cláusula 52ª.
5. O regime previsto no nº 3, tem carácter facultativo, por períodos de 12 meses, devendo o trabalhador manifestar a sua eventual indisponibilidade no final de cada ano civil.

Cláusula 20ª

(Trabalho em Horário Móvel)

1. Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.
2. Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento, e será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias distribuídas em 5 dias.
3. Até ao termo do trabalho de cada dia, a Empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação da escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da Empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a Empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.
4. Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 10 horas.
5. O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.
6. Conforme conveniência de serviço, poderá praticar-se um intervalo para refeição com a duração máxima de 3 horas.
7. Nesta última circunstância o trabalhador terá direito ao regime previsto no nº 5 da Cláusula 52ª.
8. O regime previsto no nº6, tem carácter facultativo, por períodos de 12 meses, devendo o trabalhador manifestar a sua eventual indisponibilidade no final de cada ano civil.

Cláusula 20ª - A **(Horários de 7 horas)**

1. Poderão ser acordados entre a Empresa e o trabalhador horários de 7 horas nos termos seguintes:
 - a) o seu início não pode verificar-se depois das sete nem antes das catorze horas;
 - b) não contemplem trabalho suplementar;
 - c) terem, sempre que possível, um intervalo de meia hora no momento mais apropriado às necessidades do serviço.

Cláusula 21ª **(Trabalho em Horário de Turnos)**

1. Considera-se horário por turnos, todo aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.
2. O trabalho por turnos poderá ser praticado após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.
3. Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a 40 horas semanais, em 5 dias.
4. O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição, pelo período mínimo de 1 hora por dia, durante o período de trabalho, considerando-se o tempo gasto na mesma como tempo de serviço.
5. Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.
6. Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal.
7. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito.
8. Por acordo entre a Empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos sem prejuízo do estabelecido nos nºs 5 e 6 e sem prejuízo do descanso em cada 7 dias.

Cláusula 22ª **(Isenção de Horário de Trabalho)**

1. A requerimento da Empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho para as seguintes categorias profissionais;
 - Chefes de Estação, de Fiscais, de Movimento e de Secção
 - Encarregados Electricista e Metalúrgico
 - Assistente de Tráfego, Fiscal, Monitor e Secretária de Direcção
2. O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa e do sindicato respectivo tratando-se de trabalhador sindicalizado.
3. A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.
4. O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devida nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23ª
(Trabalho Suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar:
 - a) em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho diário;
 - b) em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.
2. É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.
3. Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.
4. No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará em regra as 2 horas diárias e no total as 200 horas anuais.
5. Excepcionalmente o período de trabalho suplementar, poderá ir até um máximo de 5 horas nos seguintes casos:
 - a) excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
 - b) demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
 - c) em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
 - d) em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.
6. A execução do trabalho suplementar é facultativa. O trabalhador terá de ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite.

Cláusula 24ª
(Trabalho Nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPITULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 25ª
(Descanso Semanal)

1. Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal sendo um deles de descanso complementar.
2. Um dos 2 dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o Domingo.
3. Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o dia de descanso semanal ao Domingo e o dia de descanso semanal complementar ao Sábado.
O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.
4. Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no nº 4 da cláusula 20ª.
5. Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

- 6 Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.
7. Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.
8. Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal e/ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:
 - a) que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
 - b) que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em 2 dias civis.

Cláusula 26ª

(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-feira Santa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
2. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:
 - o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
 - a terça-feira de Carnaval.
3. O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.
4. Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no nº 8 da cláusula 25ª.

Cláusula 27ª

(Direito a Férias)

1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de vinte e dois dias úteis, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.
2. Os trabalhadores que sejam admitidos no primeiro semestre tem direito no ano de admissão, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.
3. Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.
4. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa será concedida prioridade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 28ª

(Gozo de Férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte:
3. Terão direito a acumular férias de 2 anos:
 - a) os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
 - b) os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
 - c) os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.
4. Os trabalhadores contratados a termo poderão gozar férias imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo com a Empresa.

Cláusula 29ª

(Marcação de Férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa. Não havendo acordo compete à Empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.
2. O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro.
3. As férias dos Motoristas, Cobradores-bilheteiros, Chefes de Movimento e Estação, Expedidores, Fiscais, Bilheteiros, Auxiliares de Movimento e Anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da Empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil.
Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1. No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 31ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1. Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias na época fixada.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos Serviços da Administração Regional de Saúde, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.
4. Findo o impedimento a que se refere o número dois, prosseguirá o gozo de férias nos termos que as partes acordarem ou na falta de acordo, logo que decorrido um período mínimo de trabalho efectivo de 2 meses.

Cláusula 32ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33ª

(Proibição do Exercício de outras Actividades durante as Férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a Empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 34ª

(Licença sem Retribuição)

1. A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição contar-se-á para efeitos de antiguidade.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.
4. O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 35ª

(Impedimento Prolongado)

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente.
2. O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
3. O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na Lei.
5. Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
6. O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
7. Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.
8. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPITULO VII

FALTAS

Cláusula 36ª

(Conceito de Falta)

1. Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
3. Salvo o disposto no número seguinte, não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 hora por mês.
4. Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 37ª
(Faltas Justificadas)

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

Natureza da Falta	Documento Comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da Administração Regional de Saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito
e) Casamento durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário	Documento passado pelo comandante do quartel ou pelo Serviço Nacional de Bombeiros
j) Prática de actos necessários em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão ou de sub-comissão de trabalhadores.	Requisição da associação sindical ou outro organismo, neste último caso, com justificação prévia ou posterior
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a Empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2. As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tome conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.
3. O trabalhador que pretenda usufruir das regalias estabelecidas na alínea n) avisará a Empresa com uma antecedência não superior a 15 dias, nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia de aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.
4. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.
5. Quando imprevisíveis, serão comunicadas à Empresa logo que possível.
6. O não cumprimento do disposto nos nºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.
7. Em qualquer caso de falta justificada a Empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
8. A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do nº 1 desta cláusula.

Cláusula 38ª

(Efeitos de Faltas Justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízos de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) as referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legal;
 - b) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
 - c) as referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 39ª

(Faltas Injustificadas e seus Efeitos)

1. São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas na cláusula 37ª.
2. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.
3. Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que :
 - a) faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
 - b) faltar injustificadamente com justificativo comprovadamente falso.

Cláusula 40ª

(Fórmula de Cálculo por perda de Remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

30

CAPITULO VIII

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 41ª

(Retribuição do Trabalho)

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras remunerações regulares e periódicas directa ou indirectamente feitas em dinheiro ou em espécie.
3. As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.
4. A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que se refere.
5. A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.
6. Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével onde conste a identificação da Empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na Segurança Social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42ª

(Diuturnidades)

1. Os trabalhadores têm direito por cada período de 5 anos de serviço na Empresa a uma diuturnidade no montante de **13,09** (2.625\$00), até ao limite de 6, que farão parte integrante da retribuição mensal.
2. Os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade, terão direito a uma anuidade, por cada período de 12 meses de trabalho, igual á quinta parte do valor de uma diuturnidade. Após atingirem os cinco anos de antiguidade, o trabalhador entra no regime das diuturnidades.

Cláusula 43ª

(Abono para Falhas)

1. Os trabalhadores de escritório com funções de Caixa ou Cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de **16,01** (3.210\$00).
2. Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de Recebedor e Bilheteiro.
3. Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos nºs 1 e 2, quando exerçam funções de vendas de vinhetas e/ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de **1,35** (270\$00) por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do nº 1.
4. Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de vinhetas, terão direito a um subsídio diário de **1,75** (350\$00) quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de **2,04** (408\$00) se for superior, até ao limite do nº 1.
5. Sempre que os trabalhadores referidos nos nºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo da substituição.

Cláusula 43ª-A

(Prémio de Assiduidade)

1. Têm direito a um prémio de assiduidade, no valor mensal de **6,48** (1.300\$00), todos os trabalhadores à excepção dos que pertencem ao grupo salarial IV-A.

2. O prémio só é devido quando houver prestação efectiva de trabalho.
3. As faltas que determinam perda de retribuição e que não tenham sido autorizadas pela empresa constituem motivo de não atribuição do prémio no período ou períodos em que ocorrerem.

Cláusula 44ª

(Remuneração por Substituição Temporária)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá, desde o início, a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.
2. Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45ª

(Retribuição do Trabalho por Turnos)

1. As remunerações certas mínimas constantes no Anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:
 - a) **38,16** (7.650\$00) para os trabalhadores que fazem 2 turnos rotativos, excluindo o nocturno;
 - b) **55,62** (11.150\$00) para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos, ou mesmo 2, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
 - c) **76,57** (15.350\$00) para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos em regime de laboração contínua.
2. Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 8 horas.
3. Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:
 - a) desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados;
 - b) desde que a mudança seja do interesse da Empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.
4. Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração actualizada.
No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:
 - 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
 - 25% nas duas actualizações subsequentes.

Cláusula 46ª

(Remuneração por Trabalho Nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 47ª

(Remuneração do Trabalho Suplementar)

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

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 48ª

(Remuneração do Trabalho em Dia de Descanso Semanal ou Feriado)

1. O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso semanal e/ou complementar, é remunerado com o acréscimo de 200%.
2. Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho será sempre pago como dia completo de trabalho.
3. Cada hora ou fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49ª

(Determinação do Valor da Hora Normal)

Para efeito de remuneração do trabalho suplementar, do trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar e feriados o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 50ª

(Subsídio de Férias)

1. Os trabalhadores terão direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.
2. O subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, seguidas ou interpoladas, respeitando-se o disposto no número anterior.
3. Têm direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pela Administração Regional de Saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.
4. A Empresa complementarará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior, o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.
5. O subsídio referido no nº 3 e o complemento referido no nº 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no nº 1, e nos termos do nº 2, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a Empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando e se o receber.
6. No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 51ª

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.
2. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.
3. Para efeitos do nº 2, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
4. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.
5. Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médicos Sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.
6. A Empresa completará o subsídio de Natal pelo montante em que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7. O subsídio referido no nº 5 e o complemento referido no nº 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a Empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando e se o receber.

Cláusula 52ª
(Subsídio de Refeição)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de **5,84** (1.170\$00).
2. Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.
3. Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.
4. Não têm direito ao subsídio previsto no nº 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no nº 7 da cláusula 54ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.
5. No caso da prestação de trabalho com intervalo para refeição superior a duas horas e como contrapartida para as deslocações internas na zona de exploração inerentes aos desfasamentos das entradas e saídas provocadas pelo escalamento nas condições referidas nos nº 3 da Cláusula 19ª e nº 6 da Cláusula 20ª, o trabalhador terá direito por cada dia em que seja escalado nessas condições, a uma ajuda de custo de custo no valor de **5,34** (1.070\$00).

Cláusula 53ª
(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e, enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 15% da sua remuneração base mensal.

CAPITULO IX

REFEIÇÕES E DESLOCAÇÕES

Cláusula 54ª
(Alojamento e Deslocações no Continente)

1. Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.
2. O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de três horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.
3. Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos nºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.
4. O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, não poderá ocorrer antes da terceira hora após o termo do intervalo da primeira refeição nem após o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5. O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.
6. Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no nº 1 desta cláusula, no valor de **6,38** (1.280\$00).

7. Terá direito a **5,89** (1.180\$00) por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no nº 1:
 - a) não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no nº 2 e último parágrafo do nº 4;
 - b) não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no nº 5.
8. O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:
 - a) à quantia de **3,72** (745\$00) diários como subsídio de deslocação;
 - b) ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário e chuveiro privativo;
 - c) à quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no nº 4 desta cláusula, no valor de **6,38** (1.280\$00);
 - d) à quantia de **1,40** (280\$00) para pequeno almoço.
9. Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no nº 2 desta cláusula, o valor de **6,38** (1.280\$00).
10. Não são devidos os quantitativos referidos no nº 6 nas alíneas b), c) e d) do nº 8 e no nº 9 se a Empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.
11. O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado, será assegurado pela Empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55ª

(Deslocações no Estrangeiro - Alojamento e Refeições)

1. Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.
2. Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:
 - a) ao valor de **6,86** (1.375\$00) diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b) a dormida e refeições (pequeno almoço, almoço e jantar), contra factura.
3. Os Motoristas que efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, terão direito, contra valor em divisas:
 - a) **74,32** (14.900\$00) por cada dia de viagem;
 - b) **62,85** (12.600\$00) por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.
4. Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término, serão contadas como dias completos de trabalho.
5. O disposto na alínea b) do nº 2, bem como o disposto sobre remunerações de trabalho suplementar (Cláusula 47ª), não é aplicável nos casos previstos no nº 3.

CAPITULO X

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 56ª

(Maternidade e Paternidade)

1. Para além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de remuneração;
 - b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
 - c) Faltar 120 dias no período de maternidade, devendo ser 90 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado morto ou morte de nado vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto.
 - d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Segurança Social, este reverterá para a Empresa;
 - e) Dois períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição às mães que aleitam os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
 - f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual.
 - g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que se pretenda iniciá-la.
 - h) Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a legislação em vigor.
2. O pai tem direito a uma licença de 5 dias, seguidos ou interpolados, no 1º mês a seguir ao nascimento do filho, pagos nos termos da licença por maternidade.

Cláusula 57ª
(Trabalhadores Estudantes)

1. Considera-se trabalhador estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.
2. O trabalhador estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 2 horas diárias ou de 10 horas semanais, em termos a acordar.
3. Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação os trabalhadores estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois para a respectiva prova oral, sendo o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.
4. Em 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.
5. Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa.
6. Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até 6 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia desde que a requeiram com a antecedência de 15 dias.
7. Os trabalhadores estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com as necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos terão as respectivas faltas justificadas.
8. Aos trabalhadores estudantes aplicar-se-á a Lei nº 26/81 nos termos anteriores referidos e sempre que não houver já uma prática mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 58ª
(Trabalhadores Menores)

1. A Empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2. A Empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.
3. Pelo menos uma vez por ano a Empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.
4. Os resultados da inspecção referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPITULO XI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 59ª

(Cessação do Contrato de Trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.
2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito a:
 - a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.
 - b) Férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) Férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPITULO XII

PODER DISCIPLINAR

Cláusula 60ª

(Sanções Disciplinares)

1. A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE, será punida com as sanções seguintes:
 - a) repreensão;
 - b) repreensão registada;
 - c) suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
 - d) despedimento.
2. As sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar, não podendo a Empresa proceder a despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos e de nenhum efeito.
3. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61ª

(Sanções Abusivas)

1. Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou de sub-comissão de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 62ª

(Consequências da aplicação da sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a Empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 63ª

(Processo Disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a Empresa nos 5 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte do Conselho de Administração ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador, à Comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a intenção de proceder disciplinarmente.
2. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.
4. Os prazos referidos nos números 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.
5. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.
6. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas, ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento de verdade ou nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.
7. Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores a qual se pronunciará no prazo de 8 dias.
8. Decorrido o prazo referido no número anterior, a Empresa proferirá no prazo de 15 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
9. A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.
10. Quando a sanção aplicada for de despedimento será dado conhecimento ao sindicato respectivo.
11. Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.
12. Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.
13. Quando haja audição verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar de mandatário o qual não poderá, porém, interferir na audição.

CAPITULO XIII

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 64ª
(Princípios Gerais)

1. A Empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Dec. Lei nº 441/91, de 14 de Novembro e normas complementares.
2. A segurança no trabalho na Empresa terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 65ª
(Deveres Específicos da Empresa)

São deveres da Empresa:

1. Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção.
2. Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes.
3. Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho.
4. Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho.
5. Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às Comissões de Higiene e Segurança, quando existam.
6. Ouvir as Comissões de Higiene e Segurança em matéria da sua competência.
7. Informar, formar e consultar os trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 66ª
(Deveres Específicos dos Trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

1. Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação.
2. Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho.
3. Eleger os seus representantes na Comissão de Higiene e Segurança.

Cláusula 67ª
(Requisitos Específicos)

1. Os trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (Abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (Lavadores e outros), a Empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.
2. O trabalhador Electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente, no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.
3. O trabalhador Electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, Engenheiro ou Engenheiro Técnico do ramo de electrotecnia.
4. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador Electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 68ª
(Comissões de Higiene e Segurança)

1. Poderão ser constituídas para exercer funções nos termos legais, Comissões de Higiene e Segurança, de composição paritária, com o máximo de 4 elementos, em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.
2. As Comissões de Higiene e Segurança são órgãos consultivos da Empresa, competindo-lhes:
 - a) analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da Empresa;
 - b) recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
 - c) apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
 - d) apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
 - e) apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
 - f) propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
 - g) apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
 - h) apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
 - i) solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
 - j) analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;

CAPITULO XIV

MEDICINA DO TRABALHO

Cláusula 69ª
(Serviços de Medicina do Trabalho)

1. A Empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos Serviços de Medicina do Trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.
2. Os Serviços de Medicina do Trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.
3. Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos Médicos do Trabalho.
4. Os trabalhadores têm direito a apresentar aos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na

organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade em locais de trabalho, que possam ter repercussões nas condições de saúde.

5. A Empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 70ª
(Exames Médicos)

1. Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.
2. A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 71ª
(Estatuto)

Os Serviços de Medicina do Trabalho terão assegurados a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPITULO XV

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 72ª
(Princípios Gerais)

1. A Empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:
 - a) efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na Empresa;
 - b) promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
 - c) facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
 - d) garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.
2. O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da Empresa, é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 73ª
(Tipos de Formação)

1. A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.
2. A formação técnico-profissional abrange:
 - a) **Formação inicial** - visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
 - b) **Aperfeiçoamento profissional** - tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
 - c) **Especialização** - é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
 - d) **Reconversão** - destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.
2. A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da Empresa.

Cláusula 74ª
(Participação)

1. As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da Empresa ou em regime de voluntariado.
2. Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

Cláusula 75ª
(Responsáveis pela Formação)

1. Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a Empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.
2. Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPITULO XVI

RECONVERSÃO PROFISSIONAL

Cláusula 76ª
(Reconversão Profissional)

1. Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função, serão objecto de reconversão profissional.
2. O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e/ou introdução de melhorias tecnológicas. A Empresa assegura aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções, a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.
3. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:
 - a) preferência no provimento de vagas;
 - b) ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
 - c) não redução da remuneração auferida.
4. Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e/ou provas profissionais.

Cláusula 77ª
(Metodologia das Reconversões)

1. A Empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.
2. Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.
3. Sem prejuízo do disposto no nº 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a Empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.
4. A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.
5. A reconversão profissional efectuada nos termos do nº 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17ª.
6. Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

7. O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78ª

(Agente único)

1. É agente único o Motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha as principais funções que a este incumbem.
2. A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.
3. A todos os Motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único, será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a 4 horas de trabalho diário nessa situação.
4. O subsídio de agente único a que se refere o número anterior será pago a 14 meses de forma faseada, sobre as horas efectivamente prestadas nessa qualidade, no mínimo de 4 horas diárias, do modo como segue:
 - a) em 2002: a Empresa pagará o 12º mês;
 - b) em 2003: a Empresa pagará o 12º e 13º mês;
 - c) em 2004: a Empresa pagará o 12º, 13º e 14º mês;
5. O valor a pagar aos trabalhadores a título de 12º, 13º e 14º mês de subsídio de agente único será igual ao resultado da divisão por onze do valor global recebido pelo trabalhador a título de agente único no ano civil anterior, ou seja, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.
6. No ano de admissão, o trabalhador não terá direito aos 12º, 13º e 14º mês de subsídio de agente único.
7. No ano de cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá o subsídio de agente único vencido no dia 1 de Janeiro desse ano e que receberia, se não ocorresse a cessação. Receberá ainda a parte proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado após o dia 1 de Janeiro do ano da cessação.
8. As cessações do contrato de trabalho que venham a ocorrer no ano de 2002 o subsídio de agente único apenas será devido relativamente ao 12º mês. As cessações que venham a ocorrer em 2003 o subsídio apenas será devido relativamente aos 12º e 13º mês.

CAPITULO XVII

REGALIAS SOCIAIS

Cláusula 79ª

(Complemento de Subsídio de Doença)

1. Em caso de doença, a Empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.
2. O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.
3. Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da Empresa um complemento do montante estabelecido no nº 1 e nas condições referidas no nº 2, desde que a situação de doença seja documentada com Boletim da Administração Regional de Saúde.
4. Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a Empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social logo que o receber.
5. Nos casos previstos no nº 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 80ª

(Controlo e Fiscalização de Baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante no Anexo III.

Cláusula 81ª

(Garantias dos Trabalhadores em Caso de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional)

1. No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.
2. No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da Empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.
3. No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.
4. Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.
5. No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa suportará as despesas do funeral.
6. No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão é aplicável o disposto no número 4.

Cláusula 82ª

(Preparação para a Reforma)

1. O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.
2. O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:
 - a) a uma dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
 - b) a 2 dias de dispensa de serviço por mês;
 - c) a redução de 25% na duração do período normal de trabalho diário.
3. O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior, deverá avisar a Empresa com a antecedência mínima de 3 meses.
4. Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no nº 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 83ª

(Complemento de Reforma por Invalidez ou Velhice)

1. Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da Segurança Social.
2. Aos trabalhadores reformados a Empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da Empresa) fique compreendido entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional.
3. Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.
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.
5. O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no nº 4 da cláusula 81ª.

6. O direito ao complemento de pensão de reforma referido nos nºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do nº 1, após o trabalhador ter sido para tal alertado pela Empresa.
7. Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da Empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 84ª

(Assistência Judicial e Pecuniária)

1. Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.
2. A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 85ª

(Assistência em Caso de Cumprimento de Pena de Privação de Liberdade)

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 86ª

(Apoio por Apreensão de Licença de Condução)

A todos os Motoristas a que haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço, será garantido trabalho em qualquer outro sector da Empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 87ª

(Ocorrências fora do País)

1. Quando o trabalhador se encontre em serviço e for vítima de acidente de trabalho, acometido de doença ou, ainda, vítima de violências físicas tem direito à custa da Empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:
 - a) a todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
 - b) a qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
 - c) ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da Empresa pelo pagamento de despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
 - d) a viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;
 - e) ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.
2. Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, tem direito à viagem de regresso à custa da Empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da Empresa.

Cláusula 88ª

(Transporte)

1. Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da Empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da Empresa no activo ou reformados.
2. Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da Empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.
3. Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a Empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.
4. Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.
5. Desde que identificados por cartões emitidos pela Empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da Empresa.
O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 Km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.
6. O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50 % de desconto nos veículos da Empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.
7. Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 % também nos serviços expresso da Empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do nº 5.
8. O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 4 trabalhadores, para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da Empresa.
9. Os trabalhadores da Empresa no activo ou reformados, poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50%.

CAPITULO XVIII

FATOS DE TRABALHO

Cláusula 89ª

(Princípios Gerais)

1. A Empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.
2. O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.
3. O regulamento dos fatos de trabalho consta do Anexo IV.

CAPITULO XIX

REFEITÓRIOS E BARES

Cláusula 90ª

(Princípios Gerais)

1. A Empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2. O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à Empresa suportar apenas:
 - a) as despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
 - b) as remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPITULO XX

CONTROLO DE GESTÃO

Cláusula 91^a (Controlo de Gestão)

O controlo de gestão na Empresa exerce-se nos termos da Lei nº 46/79, de 12 de Setembro.

CAPITULO XXI

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 92^a (Comissão Paritária)

1. Será constituída uma Comissão Paritária, que funcionará na sede da Empresa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na Comissão Paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.
3. Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os designou.
4. A Comissão Paritária terá as seguintes atribuições:
 - a) interpretação do presente AE caso haja dúvidas;
 - b) deliberação sobre a criação de categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial.
5. As deliberações da Comissão Paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior, constituem a interpretação autêntica do presente AE.
6. A Comissão Paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.
7. As deliberações da Comissão Paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do nº 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de publicação.
8. O expediente da Comissão será assegurado pela Empresa.
9. A Comissão Paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no nº 2.
10. Na sua primeira reunião a Comissão Paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento .

CAPITULO XXII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 93ª
(Transmissão do Estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a Empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.
2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do nº 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento

Cláusula 94ª
(Caracter mais favorável)

Consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva ou normas legais que o presente AE regula por se considerar o presente, no conjunto, globalmente mais favorável.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

ABASTECEDOR DE CARBURANTES - é o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o Montador de Pneus.

AJUDANTE DE ELECTRICISTA - é o trabalhador Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os Oficiais, preparando-se para ascender à categoria de Pré-Oficial.

ANOTADOR-RECEPCIONISTA - é o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras; atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

APONTADOR - é o trabalhador que procede à recolha, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

APRENDIZ - é o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um Oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO / TÉCNICO - é o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão executa tarefas complexas, exigindo conhecimentos especializados, coordenando o trabalho de outros profissionais, podendo exercer pontualmente chefia; elabora relatórios e emite e autentica documentos, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

ASSISTENTE DE TRÁFEGO - é o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão executa tarefas complexas, exigindo conhecimentos especializados, coordenando o

trabalho de outros profissionais, podendo exercer pontualmente chefia; procede à distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades, elaborando relatórios de actividade, emitindo e/ou autenticando documentos; pode ainda proceder à venda de títulos de transporte, competindo-lhe informar o público sobre assuntos relativos à sua actividade.

AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - é o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e/ou afixação de documentos dentro das instalações.

AUXILIAR DE MOVIMENTO - é o trabalhador que executa, anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de Tacógrafos, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamentos e expediente.

BATE-CHAPAS - é o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

BILHETEIRO - é o trabalhador que, nas instalações da Empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à Empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

CAIXA - é o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

CARPINTEIRO DE ESTRUTURAS METÁLICAS E ESTRUTURAS DE MÁQUINAS - é o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins bem como de polidor ou carpinteiro.

CARPINTEIRO DE TOSCOS OU DE COFRAGEM - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

CHEFE DE EQUIPA - é o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

CHEFE DE ESTAÇÃO - é o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que

respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

CHEFE DE FISCAIS - é o trabalhador que coordena e dirige a acção dos Fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

CHEFE DE MOVIMENTO - é o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

CHEFE DE SECÇÃO (inclui as categorias de Encarregado Metalúrgico e Encarregado Electricista) - é o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

COBRADOR - é o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

COBRADOR-BILHETEIRO - é o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o Motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da Empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

CONTINUO - é o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência além de a distribuir ao serviço a que é destinada; pode efectuar outros serviços análogos.

CONTROLADOR DE PNEUS - é o trabalhador que controla e inspecciona tecnicamente a qualidade dos pneus, dentro e fora da Empresa, elabora relatórios relacionados com esse controlo: orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos, nas várias dependências da Empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

COZINHEIRO - é o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o

peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

DESPACHANTE - é o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de tipos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

ECÓNOMO - é o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

ELECTRICISTA (OFICIAL) - é o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

EMPREGADO DE BALCÃO - é o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo; procede às operações de abastecimento; elabora as requisições de produtos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências; poderá substituir o Controlador nos seus impedimentos.

EMPREGADO DE REFEITÓRIO - é o trabalhador que serve refeições dos trabalhadores em cantinas e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

EMPREGADO DE SERVIÇOS EXTERNOS - é o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

ENCARREGADO (construção civil) - é o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

ENCARREGADO DE ARMAZÉM - é o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

ENCARREGADO DE GARAGEM - é o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

ENCARREGADO DE REFEITÓRIO - é o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

ENFERMEIRO - é o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

ENFERMEIRO-COORDENADOR - é o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

ENTREGADOR DE FERRAMENTAS E MATERIAIS - é o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

ESCRITURÁRIO - é o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com equipamentos de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

ESCRITURÁRIO PRINCIPAL - é o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de Escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

ESTAGIÁRIO - é o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais na função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

ESTOFADOR - é o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

EXPEDIDOR - é o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e

sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos de Tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos Cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do Recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o Chefe de Estação nas suas faltas e impedimentos.

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

FISCAL - é o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

GUARDA - é o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

INSPECTOR DE TRÁFEGO - é o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, os serviços de transportes colectivos de passageiros da Empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas; cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

LAVADOR - é o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

LAVANDEIRO - é o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

LUBRIFICADOR - é o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

MANOBRADOR DE MÁQUINAS - é o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS OU DE MÁQUINAS - é o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos em automóveis, outras viaturas ou máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

MONITOR - é o trabalhador que ensina teórica e/ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da Empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruendos.

MONTADOR DE PNEUS - é o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

MOTORISTA (pesados e ligeiros) - é o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); Compete-lhe zelar, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

MOTORISTA DE SERVIÇO PÚBLICO - é o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar, pelo estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos, no acto da entrada na viatura.

MOTORISTA DE TRACTORES, EMPILHADORES E GRUAS - é o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

OFICIAL PRINCIPAL (Metalúrgico e Electricista) - é o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até 2 profissionais.

OPERADOR DE COMPUTADOR - é o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de «input» dos trabalhos «batch» de acordo com o Manual de Operação; actualiza e controla os «output» dos vários periféricos; lança os trabalhos «batch» de acordo com as suas prioridades e com o Manual de Operação; supervisiona o sistema, analisando as suas performances, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do Centro.

OPERADOR DE ESTAÇÃO DE SERVIÇO - é o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras de ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual, quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

OPERADOR DE REGISTO DE DADOS - é o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do Centro.

OPERÁRIO NÃO ESPECIALIZADO - é o trabalhador que executa tarefas não específicas.

PEDREIRO (oficial de construção civil) - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

PINTOR (construção civil) - é o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

PINTOR DE AUTOMÓVEIS OU DE MÁQUINAS - é o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de sub-capa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

PORTEIRO - é o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal, viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

PRATICANTE (Metalúrgico) - é o trabalhador que pratica para uma das categorias de Oficial Metalúrgico.

PRATICANTE DE FIEL DE ARMAZÉM - é o trabalhador que pratica para a categoria de Fiel de Armazém, executando as respectivas funções.

PRÉ-OFICIAL (Construção Civil) - é o trabalhador de cada uma das categorias da Construção Civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

PRÉ-OFICIAL (Electricista) - é o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

PROMOTOR DE VENDAS - é o trabalhador que actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

RECEBEDOR - é o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

RECEPCIONISTA OU ATENDEDOR DE OFICINA - é o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e/ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

RECTIFICADOR - é o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

SECRETÁRIO DE DIRECÇÃO - é o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da Empresa; competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas,

ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

SERRALHEIRO CIVIL - é o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos e tubistas.

SERRALHEIRO MECÂNICO - é o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

SERVENTE - é o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

SERVENTE DE LIMPEZA - é o trabalhador cuja actividade consiste em proceder a limpeza das instalações, moveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

SOLDADOR - é o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

TÉCNICO DE ELECTRÓNICA - é o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

TELEFONISTA - é o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

TORNEIRO MECÂNICO - é o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

VULCANIZADOR - é o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras de ar.

VULCANIZADOR ESPECIALIZADO - é o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras de ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Grupo	Categoria Profissional	Remuneração mínima mensal
	Assistente Administrativo B	
	Assistente Técnico B	

I	Assistente de Tráfego B	
	Chefe de Estação II	
	Chefe de Fiscais A	
	Chefe de Movimento A	
	Chefe de Secção A	609,87
	Encarregado Electricista A	(122.268\$00)
	Encarregado Metalúrgico A	
	Enfermeiro-Coordenador A	
	Inspector de Tráfego A	
	Monitor A	
Operador de Computador A		
Secretário de Direcção A		
<hr/>		
II	Assistente Administrativo A	
	Assistente Técnico A	
	Assistente de Tráfego A	
	Chefe de Equipa	
	Chefe de Estação I	
	Controlador de Pneus	
	Encarregado de Armazém	570,55
	Encarregado de Construção Civil de 1ª	(114.385\$00)
	Encarregado de Refeitório	
	Enfermeiro	
	Escriturário Principal	
Oficial Principal(Metalúrgico e Electricista)		
Recepcionista ou Atendedor de oficinas		
Técnico de Electrónica		
<hr/>		
III	Caixa	
	Cozinheiro de 1ª	
	Electricista (Oficial com mais de 3 anos)	
	Encarregado de Construção Civil de 2ª	
	Escriturário de 1ª	
	Encarregado de Garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de Armazém (mais de 3 anos)	548,04
	Fiscal	(109.872\$00)
	Oficial Metalúrgico de 1ª (a)	
Operador de Registo de Dados		
Promotor de Vendas		
Vulcanizador Especializado		
<hr/>		
IV	Encarregado de Garagens I	527,08 (105.670\$00)
IV - A	Motorista Serviço Público	508,77 (101.999\$00)
<hr/>		
V	Apontador (mais de 1 ano)	
	Cobrador	
	Cozinheiro de 2ª	
	Despachante	
	Ecónomo	
	Electricista (Oficial com menos de 3 anos)	
	Empregado de Serviços Externos	
	Escriturário de 2ª	
	Fiel de Armazém (menos de 3 anos)	
	Motorista (Pesados e Ligeiros)	501,21
	Motorista de Tractor Empilhador e Grua	(100.484\$00)
	Oficial Metalúrgico de 2ª (a)	
Oficial de Construção Civil de 1ª (b)		
Operador de Estação de Serviço 2		
Recebedor		
Telefonista (mais de 3 anos)		
<hr/>		
VI	Anotador-Recepcionista	
	Auxiliar de Escritório	
	Auxiliar de Movimento	
	Bilheteiro	
	Cobrador-Bilheteiro	
	Entregador de Ferramentas e Materiais de 1ª	476,36
	Oficial de Construção Civil de 2ª (b)	(95.502\$00)
	Operador de Estação de Serviço	
	Pré-Oficial Electricista do 2º ano	
Telefonista (menos de 3 anos)		
<hr/>		
VII	Apontador (menos de 1 ano)	
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Cozinheiro de 3ª	
	Empregado de Balcão	
	Entregador de Ferramentas e Materiais de 2ª	
	Estagiário de 3º ano	454,36
	Guarda	(91.091\$00)
	Lavandeiro de 1ª	
	Lubrificador	
	Manobrador de Máquinas	
	Montador de Pneus	
Porteiro		

	Pré-Oficial Electricista do 1º ano	
	Vulcanizador	
VIII	Abastecedor de Carburantes	
	Empregado de Refeitório	
	Lavador	431,60
	Lavandeiro de 2ª	(86.528\$00)
	Operário Não Especializado	
	Servente	
IX	Ajudante de Electricista do 2º ano	
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2º ano	402,61
	Praticante de Fiel de Armazém do 2º ano	(80.716\$00)
	Praticante Metalúrgico do 2º ano	
	Servente de Limpeza	
X	Ajudante de Electricista do 1º ano	
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1º ano	369,50
	Praticante de Fiel de Armazém do 1º ano	(74.078\$00)
	Praticante de Metalúrgico do 1º ano	
	Pré-Oficial de Construção Civil do 2º ano	
XI	Contínuo de 18 anos	330,68
	Pré-Oficial de Construção Civil do 1º ano	(66.295\$00)
XII	Aprendiz Metalúrgico com 17 anos	304,81 (61.109\$00)
XIII	Aprendiz Metalúrgico com 16 anos	278,40 (55.814\$00)

(a) Abrange as categorias profissionais de:

Bate-Chapas, Canalizador, Carpinteiro de Estruturas Metálicas e Máquinas, Estofador, Mecânico de Automóveis ou Máquinas, Operador de Máquinas e Ferramentas, Pintor de Automóveis ou Máquinas, Serralheiro Mecânico, Soldador, Torneiro Mecânico, Serralheiro Civil e Rectificador.

(b) Abrange as categorias profissionais de:

Carpinteiro de Toscos e Cofragens, Pedreiro e Pintor.

ANEXO III

REGULAMENTO DE CONTROLO E FISCALIZAÇÃO DE BAIXAS

Artigo 1º

(Princípios Gerais)

1. Em caso de baixa, a Empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida, da categoria profissional, e o subsídio atribuído pela Segurança Social.
2. Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da Empresa um complemento nos termos do número anterior.
3. Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração reembolsando a Empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a Segurança Social o não remeta directamente à Empresa.
4. O princípio constante do nº 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela Seguradora.

Artigo 2º

(Direito ao Complemento)

1. O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de Segurança Social, por período de duração superior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização;
 - b) aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
 - c) procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.
2. Ao complemento da pensão por acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c) do número anterior.

Artigo 3º
(Comunicação da Situação de Baixa)

1. A comunicação de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso, ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.
2. Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4º
(Exames Médicos)

1. A Empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.
2. O exame previsto no nº 1 será feito a expensas da Empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.
3. Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da Empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5º
(Efeitos da Doença não Verificada)

1. As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.
2. Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.
3. A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento da pensão por acidente de trabalho.

Artigo 6º
(Sanções)

1. Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:
 - a) se recuse a ser observado por médico indicado pela Empresa;
 - b) não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3º;
 - c) proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste Regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no Regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.
2. Perderá direito às regalias do presente Regulamento por período de 3 até 12 meses:
 - a) o trabalhador que não entregar à Empresa o valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social no prazo de 8 dias a contar do seu recebimento;
 - b) o trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5º.
3. Não se considera para efeito da alínea a) do nº 1 a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da Empresa.
4. Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do nº 2, na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.
5. O regime previsto no nº 2, aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à Seguradora respectiva.
6. As sanções previstas por violação de regras deste Regulamento não prejudicam o exercício de legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

REGULAMENTO DE FATOS DE TRABALHO

Artigo 1º
(Princípios Gerais)

1. A Empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.
2. Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2º
(Uso de Distintivo)

1. Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público, usarão ainda um crachá,

ou cartão de identidade, contendo o emblema da Empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2. O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3º

(Uso de Fato de Trabalho)

Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

A) Oficinas e Estações de Serviço:

Abastecedor de Carburantes;
Ajudante de Electricista;
Apontador;
Aprendiz de Metalúrgico;
Assistente Técnico;
Chefe de Equipa;
Controlador de Pneus;
Electricista (Pré-Oficial);
Electricista;
Encarregado de Electricista;
Encarregado de Garagens;
Encarregado Metalúrgico;
Entregador de Ferramentas;
Fiel de Armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de Pneus;
Oficial de Construção Civil;
Oficial Metalúrgico;
Oficial Principal;
Operário não Especializado;
Operador de Estação de Serviço;
Praticante de Fiel de Armazém;
Praticante Metalúrgico;
Pré-Oficial de Construção Civil;
Servente;
Técnico de Electrónica;
Vulcanizador;
Vulcanizador Especializado;

B) Movimento - Passageiros:

Anotador-Recepcionista;
Assistente de tráfego;
Auxiliar Movimento;
Bilheteiro;
Chefe de Estação;
Chefe de Fiscais;
Chefe de Movimento;
Cobrador-Bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Inspector de Tráfego;
Motorista (Pesados e Ligeiros);

Motorista de Serviços Públicos;
Servente;

- C) **Serviços Auxiliares:**
Contínuo;
Empregado de Serviços Externos;
Guarda;
Porteiro;
- D) **Refeitórios e Bares:**
- E) **Medicina e Enfermagem:**
- F) **Limpeza:**

Artigo 4º
(Tipos de Fatos de Trabalho)

1. O fato de trabalho é constituído por:
 - a) **Sector Oficial e Estações de Serviço:**
Fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
 - b) **Sector de Passageiros:**
Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.
Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul.
Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia.
 - c) **Sector de Turismo (Motorista):**
Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.
Camisa branca e gravata de cor azul.
 - d) **Serviços Auxiliares:**
Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.
Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul.
 - e) **Refeitórios e Bares:**
Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.
Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os Cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.
Os Cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca.
 - f) **Medicina e Enfermagem:**
Os Médicos e os Enfermeiros têm direito a bata de sarja branca.
 - g) **Limpeza:**
Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.
2. Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os Fiscais e Chefes de Movimento.

Artigo 5º
(Utilização de Fato de Trabalho)

1. Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso, obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2. Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à Empresa.
3. Os fatos de trabalho referidos no nº 1 do artigo anterior, são de uso obrigatório em serviço.
4. A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.
5. Sempre que em serviço seja utilizado boné este será de modelo adoptado na Empresa.

Artigo 6º

(Equipamentos de Protecção e Segurança)

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7º

(Dotação e Prazos de Validade)

1. As dotações dos fatos são as seguintes:
 - a) Fato de macaco - inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
 - b) Fato - inicialmente 2 casacos e 2 calças e depois 2 calças cada 12 meses(uma de Verão) e 1 casaco cada 30 meses;
 - c) Casaco de malha - inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;
 - d) Camisa - inicialmente 3 camisas e 1 de 6 em 6 meses, sendo de 5 a dotação inicial do turismo;
 - e) Gravata - inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;
 - f) Bata de sarja - inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
 - g) Impermeável - a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.
2. Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.
3. Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela Empresa.
4. Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8º

(Sanções)

O não cumprimento do disposto neste Regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9º

(Disposições Finais)

1. A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela Empresa é feita contra recibo.
2. Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à Empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

REGULAMENTO SOBRE A UTILIZAÇÃO E MANUTENÇÃO

DO LIVRETE DE TRABALHO

Este livrete é emitido em conformidade com os Decretos Regulamentares do AETR, Decreto nº 324/73, Despacho de 86.10.21 da SEEFP, Despacho Normativo nº 22/87, de 87.02.28 e Despacho da Inspeção Geral do Trabalho, publicado no BTE nº 10, 1ª Série, de 87.03.15 e tendo em conta os Regulamentos CEE nºs 3820/85 e 3821/85 do Conselho, de 85.12.20.

CAPITULO I

CARACTERISTICAS DO LIVRETE DE CONTROLO DE TRABALHO

Artigo 1º

(Posse do Livrete)

1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete individual:
 - a) para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
 - b) para registo do trabalho suplementar, prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2º

(Intransmissibilidade do Livrete)

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no Sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3º

(Aquisição dos Livretes)

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4º

(Horário Fixo)

Os livretes fornecidos para registo de trabalho suplementar conterão na respectiva capa os seguintes dizeres a vermelho:

«POSSUI HORÁRIO FIXO».

Artigo 5º

(Formato e Conteúdo do Livrete)

1. O livrete será numerado por impressão e terá o formato A6 (105 mm x 148 mm), compreendendo
 - a) uma capa;
 - b) indicação das principais disposições a observar;
 - c) requisição de novo livrete;
 - d) um exemplo de folha diária preenchida;
 - e) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
 - f) 12 relatórios semanais, em duplicado;
 - g) um exemplar deste Regulamento.

CAPITULO II

NORMAS PARA A AQUISIÇÃO DOS LIVRETES

Artigo 6º

(Requisição dos Livretes)

1. Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo nº 6 existente no próprio livrete.
2. Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços

competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3. Na folha diária nº 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 7º

(Alteração do Tipo de Horário)

1. Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, se o possuírem.
2. O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 8º

(Alteração do Descanso Semanal)

1. Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.
2. Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.
3. Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador

Artigo 9º

(Extravio do Livrete)

1. A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de **250\$00**.
2. No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.
3. Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento taxa referida no nº 1.

CAPITULO III

NORMAS DE MANUTENÇÃO E PREENCHIMENTO

Artigo 10º

(Princípios de Preenchimento)

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 11º

(Forma dos Registos)

1. Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.
2. Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.
3. Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
4. São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 12º

(Preenchimento dos Livretes)

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela inseridas não sejam perceptíveis, ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 13º **(Símbolos)**

1. Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:
 - 4 - **(cama)** - repouso diário;
 - 5 - **(cadeira)** - intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
 - 6 - **(volante)** - período de condução;
 - 7 - **Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal:**
 - 7 A - **(martelos)** - período de trabalho efectivo distinto do da condução;
 - 12 - **(cama+estrela)** - tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.
2. Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista, será sob a rubrica 7-A (martelos).

Artigo 14º **(Registos em Horário Fixo)**

1. Havendo horário fixo, apenas será registado, nas folhas diárias, o trabalho suplementar, pela forma seguinte:
 - a) o início do período de trabalho suplementar;
 - b) o início de cada hora seguinte;
 - c) o tempo de trabalho suplementar.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 16º.

Artigo 15º **(Mapa de Horário de Trabalho)**

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

Artigo 16º **(Registos e seus Significados)**

1. Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso pela forma seguinte:
 - a) inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
 - b) inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
 - c) indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 13º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6,7 e 7A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (vidé modelo da folha diária preenchida - modelo 5);
 - d) registar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
 - e) na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; a entidade

- patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
 - g) nas rubricas 13, 14 e 14 A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7 A, respectivamente;
 - h) na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14 A.

Artigo 17º

(Momento dos Registos)

1. O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 14º e 16º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.
2. No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 16º, não são admitidos registos de duração inferior a 60 minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 18º

(Trabalho em Descanso Semanal)

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do relatório semanal, respeitante à semana em que tal facto se verificar, a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 19º

(Relatórios Semanais)

1. Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:
 - a) as indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
 - b) a soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
 - c) será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por (...), doença, férias, etc.);
 - d) na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPITULO IV

DEVERES DOS TRABALHADORES

Artigo 20º

(Deveres dos Trabalhadores)

1. Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste Regulamento, do Acordo Europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:
 - a) verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
 - b) registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;

- c) preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) assinar as folhas diárias e os relatórios semanais;
- f) apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados;

CAPITULO V

DEVERES DA EMPRESA

Artigo 21º

(Deveres da Empresa)

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao;
- b) dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais que um livrete;
- f) suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no nº 1 do artigo 9º ;

CAPITULO VI

PREÇO DOS LIVRETES

Artigo 22º

(Preço dos Livretes)

1. É fixado em **250\$00** o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.
2. Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.
3. O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPITULO VII

UTILIZAÇÃO DO TACÓGRAFO

Artigo 22º

(Utilização do Tacógrafo)

O presente Regulamento não é aplicável aos condutores de veículos equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE nº 3821/85, do Conselho, de 85.12.20.

I **LIVRETE INDIVIDUAL DE CONTROLE PARA TRABALHADORES DOS
TRANSPORTES RODOVIÁRIOS**

II **PAÍS: PORTUGAL**

III **1ª DATA DE UTILIZAÇÃO DO LIVRETE: _____**

IV **ÚLTIMA DATA DE UTILIZAÇÃO: _____**

V **NOME COMPLETO, DATA DO NASCIMENTO E RESIDÊNCIA DO TITULAR:**

VI **ENTIDADE PATRONAL (Nome, Morada, Telefone e Carimbo):**

DESCANSO SEMANAL: _____

DESCANSO COMPLEMENTAR: _____

CATEGORIA PROFISSIONAL: _____

LOCAL DE TRABALHO: _____

Conforme modelo estabelecido pela:

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

MODELO 2

A V E R B A M E N T O S

A PARTIR DO DIA ____/____/____

O DIA DE DESCANSO SEMANAL DO TITULAR DESTE LIVRETE PASSA A SER:

ASSINATURA DO TRABALHADOR:

ASSINATURA DA ENTIDADE PATRONAL:

(carimbo)

OUTROS AVERBAMENTOS

ANEXO VI

TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

1º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17ª (Transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a Empresa e o trabalhador, a Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 Km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3º

A Empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4º

A Empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5º

Em caso de transferência referida no nº 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Transportes Sul do Tejo, SA, tenha representação directa através de um corpo funcional e hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Laranjeiro, 10 de Maio de 2002

Pela
TST - Transportes Sul do Tejo, SA

Pelo
SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

DECLARAÇÃO

Nos termos e para os efeitos do disposto no Decreto-Lei nº 519-C/79 de 29 de Dezembro, declaramos o seguinte:

O Acordo de Empresa para os trabalhadores da Transportes Sul do Tejo, S.A., celebrado nesta data entre os outorgantes que abaixo subscrevem esta declaração, consagra, em relação à tabela salarial que vinha sendo praticada, um aumento global médio de encargos percentual de cerca de 3,8% no ano de 2000, acrescidos de 4% para o ano de 2001.

Mais se informa, para os efeitos do despacho de Sua Exa. o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 8.09.86, que a distribuição dos trabalhadores abrangidos por níveis salariais, é a seguinte;

GRUPO	EFFECTIVO
I	7
II	86
III	73
IV	2
IV-A	719
V	56
VI	13
VIII	3
IX	1
Total	960

Laranjeiro, 10de Maio de 2002

Pela
TST - Transportes Sul do Tejo, SA

Pelo
SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins