

ACORDO DE EMPRESA

(valores de 1999)

CLÁUSULA 1ª Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins – SITRA e pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio – SITESC

CLÁUSULA 2ª Vigência

1. Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*
2. O período de vigência deste AE é de 24 meses, excepto quando a tabelas salariais, que será de 12 meses.
3. Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão “tabelas salariais” abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.
4. As tabelas salariais definidas no número anterior e os complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de Junho de 1998 e vigoram por 12 meses.
5. O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CLAUSULA 3ª Revisão

1. A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.
2. A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado
3. A contraproposta deve ser apresentada por escrito até 30 dias seguintes à recepção da proposta.
4. As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.
5. Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis

CLAUSULA 4ª

Comissão Paritária

1.
 - a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do Concelho de Administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
 - b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo;
 - c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
 - d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2.
 - a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP;
 - b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;
 - c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

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

4.
 - a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
 - b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
 - c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao Ministério Para a Qualidade e Emprego, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

CLAUSULA 5ª

Obrigações da STCP, SA e garantias dos trabalhadores

1. Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.
2. Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3. Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e actividades culturais.
4. Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.
5. Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:
 - a) Concedendo facilidades de circulação nas instalações;
 - b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenários, quando o solicite;
 - c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;
 - d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da Estação de Francos.
6. Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.
7. Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afectem ou possam afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP, presta.
8. Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.
9. Prestar ao Ministério para a Qualificação e Emprego e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.
10. Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.
11. Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.
12. Garantir uma inspecção anual, pela Medicina do Trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.
13. Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.
14. Garantir, em cada sector, meios que permitam efectuar os primeiros socorros.
15. Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processos normais.

16. Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.
17. Não exige ao trabalhador o exercício e funções diferentes daquelas para que foi contratado.
18. Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excepcionais e por acordo entre as partes.
19. Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.
20. Não diminuir o vencimento ou baixar a categoria dos trabalhadores, salvo por acordo entre as partes e com prévia autorização do Ministério para a Qualificação e Emprego.
21. Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços directamente relacionados com o trabalho.
22. Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.
23. Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalmente.
24. Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respectivo sindicato.
25. Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.
26. Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.
27. Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da Empresa, desde que estes o pretendem e satisfaçam os requisitos exigidos.
28. Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotizações do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

CLAUSULA 6ª
Obrigações do trabalhador e garantias da STCP, SA

1. Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições neste AE e no SEP
2. Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.
3. Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem aos direitos do trabalhador estabelecido neste AE.
4. Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP nomeadamente o público e as autoridades.
5. Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.
6. Proceder com justiça e sensatez em relação às infracções disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.
7. Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.
8. Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional e actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.
9. Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações
10. Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.
11. Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.
12. Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.
13. Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.
14. Não utilizar os bens da STCP para fins propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.
15. Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respectiva

CLAUSULA 7ª
Local do trabalho

1. Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho
2. Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.
3. O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excepcionais.
4. A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efectuar será considerado tempo de trabalho.
5. A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.
6. Nos casos do número anterior, preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. O critério atrás referido poderá ser alterado por razões fundamentadas de serviço, as quais terão de ser comunicadas à comissão de trabalhadores, que se pronunciará no prazo máximo de 5 dias úteis. Se os pedidos não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.
7. A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria
8. Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

CLÁUSULA 8ª

Desempenho temporário de funções de categoria superior

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

CLUSULA 9ª

Condições de admissão

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

2. A STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a 8 dias de abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências que julguem convenientes.
3. Em princípio, não é permitido à STCP fixar a idade máxima de admissão, podendo, todavia, fazê-lo de acordo com a comissão intersindical quando o justificarem os condicionais da profissão.
4. Para os trabalhadores de escritório é exigido o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio ou cursos equivalentes, oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior.
5. Para os técnicos de desenho é exigido o curso técnico industrial ou equivalente que proporcione idêntica preparação em desenho, preferindo, em caso de igualdade, a especialização de desenhador.
6. Para os quadros técnicos é exigido o grau académico superior compatível com as funções a desempenhar.

CLUSULA 10ª **Período experimental**

1. O período experimental terá a duração máxima de 180 dias
2. Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.
3. Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite.
4. O período experimental conta para efeito de antiguidade.

CLAUSULA 11ª **Contratos a termo**

1. Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.
2. A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.
3. O contrato caduca no termo do prazo acordo, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.
4. Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efectivo.
5. A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respectiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

CLAUSULA 12ª

Quadros de pessoal

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

1. Compete ao Conselho de Administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.
2. Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias

CLUSULA 13ª

Categorias profissionais

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados, nas categorias previstas no Anexo 2 e definidas no anexo 3.
2. A classificação profissional será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.
3. A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP, SA e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.
4. O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correcção das definições de funções constantes do Anexo A do Regulamento de Carreiras, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

CLAUSULA 14ª

Trabalhadores com funções de chefia

1. Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.
2. As nomeações competem ao Conselho de Administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regalias por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.
3. Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no nº 1, deverá o Conselho de Administração ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.
4. Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.
5. As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

6. Sempre que justifique a eliminação de lugares de chefia, o Conselho de Administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

CLAUSULA 15ª
Carreiras dos Quadros Técnicos
(Eliminada – AE 89)
Substituída pelo “ AE Quadros Técnicos” e “Ordem de serviço nº 60/88

CLAUSULA 16ª
Formação profissional

1. Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.
2. A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.
3. Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágio aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.
4. Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.
5. Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

CLAUSULA 17ª
Aprendizagem

1. Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens dos 16 aos 24 anos de idade, inclusive, que pretendam ingressar em profissões relativamente às quais este AE prevê a aprendizagem.
2. A aprendizagem terá a duração máxima de 3 anos
3. A STCP, só ou com a colaboração de outras entidades, deverá promover a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.
4. Quando não existam os referidos centros, serão os chefes os responsáveis pela vigência da conduta e preparação profissional dos aprendizes.
5. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores habilitados com os cursos das escolas técnicas do ensino ou oficial ou oficializado ou dos centros de formação profissional acelerada.
- 6 O aprendiz que conclua qualquer dos cursos referidos no número anterior será imediatamente promovido a pré-oficial.

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

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

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

CLAUSULA 18ª **Antiguidade dos aprendizes**

1. O tempo de aprendizagem em profissões afins prestado na STCP conta para efeito do disposto no nº 2 da clausula anterior
2. Cessando o contracto, ao aprendiz será passada uma declaração do tempo de aprendizagem que possui, com indicação da profissão ou profissões em que a mesma se verificou.

CLAUSULA 19ª **Pré-oficiais**

1. Só poderá haver pré-oficiais nas profissões oficiais.
2. A existência de pré-oficiais pressupõe a de oficiais da mesma profissão.
3. O pré-oficialato terá a duração de 3 anos.
4. Os pré-oficiais que obtenham o diploma do curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de 1 ano.
5. Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de 1 ano na categoria.
6. Os pré-oficiais destacados para o trabalho de turnos serão imediatamente promovidos a oficiais.
7. O número de pré-oficiais não poderá exceder 25% do total de trabalhadores da respectiva profissão.
8. É aplicável ao pré oficialato o disposto nos nº 4 e 9 da clausula 17ª

CLAUSULA 20ª **Estagiários e tirocinantes**

1. Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

CLAUSULA 21 **Acesso a níveis superiores**

1. Os trabalhadores da STCP, SA que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a Empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria, só se efectuará desde que cumpram as condições da Clausula 20ª, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo Conselho de Administração.
2. Quando os quadros técnicos, além das condições referidas no numero anterior, terá de haver parecer favorável da hierarquia, o qual terá de ser fundamentado.

CLAUSULA 22ª **Direitos dos trabalhadores estudantes**

1. Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.
2. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
 - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.
3. A STCP poderá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos nrs 1 e 2, alíneas a), b) e c), desta cláusula.
4. Para efeitos de organização das dispensas previstas no nr 1, e só para esses casos, o trabalhador - estudante terá de apresentar na Direcção de Pessoal, no início de cada ano escolar, o respectivo horário.

5. O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.
6. O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento por faltas injustificadas determina a perda definitiva desta regalia.
7. Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam directamente imputáveis.

CLÁUSULA 23ª **Reconversão profissional**

1. A comissão de serviços melhorados será constituída por:
 - a) 1 médico do trabalho;
 - b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
 - c) Assistentes Sociais;
 - d) Representante da Direcção de Pessoal
 - e) Delegado sindical do trabalhador
2. Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra actividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução de vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.
3. Os trabalhador cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.
 - a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da Medicina do trabalho e do Gabinete de Psicologia, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.
 - b) Quando tal se justifique, os Serviços de Formação promoverão provas práticas ou reciclagem.
 - c) Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.
 - d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.
 - e) Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao Conselho de Administração.
 - f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

CLÁUSULA 24ª **Concursos**

1. A STCP, elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da Comissão de trabalhadores.
2. O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.
3. Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao Sindicato.
4. Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão factores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.
5. Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.
6. Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efectuados.

CLAUSULA 25ª
Mudança de profissão

1. As mudanças de profissão dependerão das disponibilidades e ser-lhes-á aplicável o regime estabelecido para os concursos e exames
2. Salvo caso de interesse excepcional da STCP será vedado mudar de uma para outra profissão antes de na primeira completar 2 anos de experiência
3. Não manifestando interesse contrário, os Auxiliares deverão ficar adstritos a serviços específicos de uma única profissão, com vista à aquisição de preparação profissional para futuros concursos internos.

CLÁUSULA 25
Mudança de Profissão
(Eliminada)

BTE 1ª Série nº 36, 98.09.29

CLAUSULA 26ª
Horário de Trabalho

1. Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.
2. O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração. Por acordo entre a STCP e os trabalhadores interessados, poderão ser fixados horários de tipo flexível. *

3. Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaboradas pela STCP sendo enviadas cópias aos respectivos sindicatos para conhecimento e verificação do exacto cumprimento do AE e da lei.
4. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.
Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos.
Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

Único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem. *
5. O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 8 horas. Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas. *
6. Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.
7. Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no acto de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados.
8. Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.
9. O período normal de trabalho mensal correspondente ao vencimento da tabela anexa, será calculado segundo a fórmula.

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

Sendo N o número de horas de trabalho semanais.

*** BTE 1ª Série nº 33, 97.09.08**

CLÁUSULA 27ª **Isenção de horário de trabalho**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da Comissão de Trabalhadores.

Único – Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção, mante-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificarem.

CLÁUSULA 28ª **Tolerância de ponto**

- 1, No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.
2. Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) será arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.
3. A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 por mês.
4. Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.
5. Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.
6. Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.
7. Quando se verificarem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

CLÁUSULA 29ª **Trabalho extraordinário**

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em fracções mínimas de 15 minutos, arredondados para o múltiplo mais próximo.
2. A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.
3. O número máximo de horas extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados. É de 240 por ano.
4. Os trabalhadores directamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.
5. Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respectiva.
6. O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal.
 - a) 50% nos dias normais
 - b) 100% nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

- 1º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remunerados nos termos da alínea b), não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.
- 2º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

CLÁUSULA 30ª **Trabalho noturno**

1. Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.
2. Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.
3. Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.
4. O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a retribuição horária do trabalhador.

CLÁUSULA 31ª **Descanso semanal e complementar**

1. Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respectivamente.
2. Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

Único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores o justifiquem.

3. Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.
4. Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.
5. As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:
 - a) Passagem à situação de reforma;
 - b) Mudança de categoria;
 - c) Reconversão profissional;
 - d) Alargamento do quadro profissional;
 - e) Alargamento da escala.

6. Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verifica-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.
 7. Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.
 8. O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.
 9. O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200%.
 10. Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.
- * **BTE 1ª Série nº 33, 97.09.08**

CLAUSULA 32ª **Férias e subsidio de férias**

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
2. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
3. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número anterior.
4. No ano de admissão o trabalhador terá direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de Dezembro.
5. A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ficando no entanto em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionado à disponibilidade da empresa.
6. Quando, pela natureza específica do serviço não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.
7. Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, excepto para o pessoal do movimento e turnos que não tenham garantido o inicio das férias no dia seguinte ao feriado.
8. Sem prejuízo dos nºs 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.
9. Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10. A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.
11. Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.
12. Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.
13. No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu Pagamento.
14. No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.
15. Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à Empresa.
16. O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.
17. Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsidio.
18. No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respectivo subsidio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
19. No ano da cessão de contracto de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respectivo subsidio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.
20. As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.
21. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já o viesse exercendo cumulativamente.
22. No caso da STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

CLÁUSULA 33ª
Disposições especiais para o pessoal do movimento

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

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;
- b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias.
- c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de Verão e de Inverno.
- d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;
- e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;
- f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;
- g) Nos anos bissextos o grupo de férias que incluía o dia 28 de Fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;
- h) Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

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

CLÁUSULA 34ª **Feriados**

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

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

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

2. Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do Ministério para a Qualificação e Emprego.
3. O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100%.

CLÁUSULA 35ª **Licença sem retribuição**

1. Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogáveis por igual período, desde que considerado oportuno pelo Conselho de Administração.
2. Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

CLÁUSULA 36ª
Faltas – princípios gerais

1. Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.
2. Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em fracções de 30 minutos para determinação de faltas.
3. As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, de forma a evitar perturbações de serviço.
4. Sem prejuízo do disposto do número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.
5. As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

CLÁUSULA 37ª
Faltas justificadas

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

Natureza da Falta	Documento Comprovativo
1. Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastrós, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adoptantes ou adoptados 2. Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação	Documento passado pela Junta de Freguesia ou certidão de óbito Documento passado pela Junta de Freguesia ou certidão de óbito Documento passado pela Junta de Freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela Junta de Freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação

3. 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes	Certidão de casamento
4. 3 dias por ocasião de nascimento de filhos	Certidão de nascimento
5. Doença	
6. Acidentes de Trabalho ou Doença Profissional	Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS
7. Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário	Idem, idem
8. Necessidade de cumprimento de obrigações legais	Documento passado pela Junta de Freguesia que prove a habitação mais documenta médico que comprove a urgência da prestação de socorros
9. Prisão preventiva não seguida de condenação	Contrafé ou aviso
10. Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tracção eléctrica	
11. Consultas, tratamentos ou exames médicos que não poderem ser efectuados fora do horário de trabalho	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva
12. 1 dia por doação de sangue	Documento passado pela entidade transportadora
13. Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP, SA
14. Exercício das funções de dirigentes, nas condições previstas na lei sindical	Documento comprovativo da dádiva
15. Autorização pela STCP, SA nas condições expressamente definidas	Documento passado pela Corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado
16. Dia de aniversário do trabalhador	Ofício do Sindicato
17. Sem prejuízo do disposto nos artigos 54º e 85º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67ª	Documento autenticado pelo chefe de serviço respectivo

- a) Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte.
 - b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.
2. Se o aniversário for a 29 de Fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de Março.
 3. As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afectar quaisquer outros direitos resultantes da efectiva prestação de serviço.

CLÁUSULA 38ª **Faltas injustificadas**

1. Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.
2. As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.
3. Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50% do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

CLAUSULA 39ª **Abandono do lugar**

1. Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.
2. Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.
3. A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

CLAUSULA 40ª **Retribuição**

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

- a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.
2. Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.
3. A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.
4. O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

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

CLAUSULA 41ª **Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integral da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na Empresa:

Mais de 3 anos	1.605\$00
Mais de 4 anos	4.840\$00
Mais de 8 anos	9.680\$00
Mais de 12 anos	14.520\$00
Mais de 16 anos	19.360\$00
Mais de 20 anos	24.200\$00
Mais de 24 anos	29.040\$00

a, A partir de 1 de Janeiro de 1999, as diuturnidades terão o valor de

Mais de 3 anos	1.695\$00
Mais de 4 anos	4.890\$00
Mais de 8 anos	9.780\$00
Mais de 12 anos	14.670\$00
Mais de 16 anos	19.560\$00
Mais de 20 anos	24.450\$00
Mais de 24 anos	29.340\$00

* BTE 1ª Série nº 36 – 98.09.29

CLÁUSULA 42ª **Data, documento e local de pagamento**

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

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

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

CLÁUSULA 43ª **Abono para falhas**

1. Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 6.730\$00.

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

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10% do abono;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50% do abono.

* **BTE 1ª Série nº 36 - 98.09.29**

CLÁUSULA 44ª **Condução de veículos com obliteradoras e agente único**

1. Quando seja praticado o sistema de obliteração automática, com agente único será devido aos Motoristas respectivos um abono de 26% sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

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

a) Passageiros sem cobrança;

b) Passageiros além da zona;

c) Passes viciados;

d) Módulos viciados;

e) No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

* **BTE 1ª Série nº 33 – 97.09.08**

CLÁUSULA 45ª **Ajuramentação**

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

CLÁUSULA 46ª **Subsídio de Natal**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.
2. No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.
3. No ano ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalho.
4. Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada, pelos Serviços Médico-Sociais.
5. A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.
6. O pagamento do subsídio referido no nº 4 e o adiantamento do subsídio referido no nº 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

CLÁUSULA 47ª **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 113.760\$00 à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

* BTE 1ª Série nº 36 – 98.09.29

CLÁUSULA 48ª **Direitos especiais das mulheres**

1. Sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios, serão asseguradas às trabalhadoras os seguintes direitos:
 - a) No desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;

b) Faltar 90 dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de médico da STCP, obrigando-se a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA, a garantir a trabalhadora a actualização do vencimento no período referido;

c) Interromper diariamente o trabalho, durante 1 ano, por 2 períodos de 60 minutos, para aleitação dos filhos, ou, se o preferir, acumular os 2 períodos e utiliza-los no início ou no final do trabalho.

d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se a STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;

e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 12 ano após o parto, se assim o requer, ou em alternativa, com a concordância da empresa, trabalharem a tempo parcial por igual período,

f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;

g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após parto;

h) Gozar 60 dias de licença, sem perda de retribuição, no caso de adoptarem crianças com idade inferior a 3 anos, a contar do período de adopção, que se considera iniciado na data em que a criança é entregue pelas entidades competentes à adoptante.

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

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

4. As ausências verificadas nas alíneas b), d), f) e h) não implicam perda das regalias constantes na Clausula 67ª.

CLAUSULA 49ª

Trabalho de menores

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

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

CLÁUSULA 50ª

Condições especiais do trabalho de menores

1. É vedado à STCP utilizar os menores de 18 anos nos serviços de balancés, guilhotinas, quitandeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metais, assim como em pos-

tos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento de jovens.

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

CLÁUSULA 51ª **Cessação do contrato de trabalho**

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo entre as partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Rescisão por parte do trabalhador;
 - d) Despedimento com justa causa:
2. É proibido o despedimento sem justa, causa sob pena de nulidade.
3. Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
 - b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsidio;
 - c) As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respectivo subsidio no ano da cessação.

CLÁUSULA 52ª **Cessação do contrato por mútuo acordo**

1. É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo o contrato.
2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
3. Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
4. O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coação da outra parte.

CLÁUSULA 53ª **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

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

CLÁUSULA 54ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela STCP com justa causa

1. Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.
2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respectiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
 - b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
 - c) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
 - e) Lesão dolosa de interesses da STCP;
 - f) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
 - g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

CLÁUSULA 55ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo Trabalhador com justa causa

1. Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:
 - a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
 - b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - c) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
 - d) Lesão culposa de interesse patrimoniais do trabalhador ou da honra ou dignidade;
 - e) Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
2. A cessação do contrato, pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou fracção, mas nunca inferior a 12 meses.
3. Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.
4. Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

CLÁUSULA 56ª

Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador

1. O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.
2. O duplicado, depois de assinado pela STCP será devolvido ao trabalhador.
3. No caso de violação do disposto nos números, anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

CLÁUSULA 57ª

Rescisão com justa causa por parte da STCP

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.
2. A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.
3. A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar a nulidade do despedimento, que apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.
4. Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55ª, nrs. 2 e 3.
5. O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais. a)
6. Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no nr. 1.
a) Entretanto extintas

CLÁUSULA 58ª

Despedimentos abusivos

1. Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato.
a) Haver reclamado legitimidade das condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

d) Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na Comissão de Trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

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

CLÁUSULA 59ª **Consequência dos despedimentos abusivos**

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

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

CLÁUSULA 60ª **Devolução à STCP de pertences seus**

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

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

CLÁUSULA 61ª **Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço**

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

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

CLÁUSULA 62ª **Assistência na doença**

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

CLÁUSULA 63ª **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1. A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.
2. A indemnização atribuída pelo Tribunal do Trabalho acrescerá à retribuição. Único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas “Assistência na doença” e “Reforma por invalidez ou velhice”, entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

CLÁUSULA 64ª **Reforma por invalidez ou velhice**

1. A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social Portuguesa a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da reforma:

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

Sendo N o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e V o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V.

2. O disposto no número anterior retroactrair-se-á a 1 de Maio de 1975.
3. A STCP actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser efectuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.
4. A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 110.000\$00, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

*** AE/91 não foi publicado**

CLÁUSULA 65ª **Abono de família**

A STCP obriga-se a adiantar o abono de família desde que o trabalhador o autorize a levanta-lo directamente na Segurança Social.

CLÁUSULA 66ª **Higiene e segurança**

1. A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no nº 2 da Cláusula 5ª
2. A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.
3. As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.
4. Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de protecção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.
5. A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores é, particularmente, a uma comissão com a respectiva composição:
 - a) Representante do Concelho de Administração.

- b) Dois representantes do serviço de Segurança.
 - c) Assistente Social.
 - d) Delegado de segurança do sector.
6. Os elementos da comissão colaborarão activa e regularmente nos trabalhos que lhe respeitam, assistido a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.
7. Compete à comissão
- a) Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais que interessam que interessam à higiene e segurança no trabalho.
 - b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho.
 - c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causa dos mais graves.
 - d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança.
 - e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho.
 - f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, aviso ou quaisquer publicações.
 - g) Colaborar com serviços médicos, ou de primeiros socorros;
 - h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.
8. Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito recorrer aos sindicatos.
9. A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.
10. Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

CLÁUSULA 67ª
Serviço de bar e refeitório

- 1. A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar.
- 2. Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo na STCP têm direito a:
 - a) Um subsídio para pequeno-almoço por cada dia em que haja prestação de trabalho. Os bares estarão abertos antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

- b) Um subsídio de refeição por cada dia em que haja trabalho prestado.
- 3. A partir de 1 de Junho de 1998 praticar-se-ão os seguintes subsídios de alimentação.

Subsídio de refeição (Almoço+Pequeno Almoço): 1.200\$00

A partir de Janeiro de 1999 : Subsídio de refeição (Almoço+Pequeno Almoço): 1.300\$00

- Acta de assinatura do AE de 1998

CLÁUSULA 68ª **Deslocações em serviço**

1. No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:
 - a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive.
 - b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades.

Modalidade I

Portugal – 20% do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 250\$00, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do Globo - 1.000\$00/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II

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

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

CLÁUSULA 69ª **Barbearia**

A STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário.

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

CLÁUSULA 70ª **Transportes**

1. A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhe-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos meno-

res ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2. Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

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

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

CLÁUSULA 71ª **Actividade Sindical na STCP**

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

2. A STCP, SA reunirá mensalmente com as comissões intersindicais.

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

4. Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical na STCP nomeadamente, através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

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

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

7. Sempre que a Comissão Intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos de actividade profissional sobre que tenha de se pronunciar, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

CLÁUSULA 72ª **Quotização sindical**

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

CLÁUSULA 73ª **Revogação de disposições anteriores**

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

CLÁUSULA 74^a
Trabalhadores qualificados

Revogada

* BTE nº 4 – 93.01.29

ANEXO I – A

TABELA SALARIAL

Com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999

<u>GRUPO NOVO</u>	<u>GRUPO</u>	<u>VALOR ESCALÃO</u>		
		A	B	C
R		233.700\$00		
Q	XIX	213.800\$00	219.300\$00	225.000\$00
P	XVIII	199.500\$00	203.900\$00	209.600\$00
O	XVII	182.600\$00	187.000\$00	192.700\$00
N	XVI	166.800\$00	170.800\$00	176.100\$00
M	XV	148.800\$00	155.900\$00	160.700\$00
L	Za)	141.500\$00	143.900\$00	147.500\$00
K	XIV	131.900\$00	133.800\$00	137.000\$00
J	XIII	121.100\$00	124.300\$00	127.100\$00
I	XII	114.500\$00	117.100\$00	119.200\$00
H	XI	107.700\$00	110.000\$00	112.400\$00
G	X	103.300\$00	104.200\$00	106.400\$00
F	IX	100.300\$00	101.300\$00	102.300\$00
E	VIII	98.700\$00	—	—
D	VII	97.200\$00	98.700\$00	100.300\$00
C	VI	95.700\$00	—	—
B	V	94.200\$00	—	—
A	II	90.400\$00	—	—

- a) Grupo intermédio criado.
- b) Os grupos I, III e IV foram eliminados da tabela. Os trabalhadores dos grupos III e IV são Integrados no grupo B.

ANEXO III

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

CARREIRA	1 – TRAFEGO / MQNUTENÃO											
SÉRIE	A		B		C		D		E		F	
NÍVEIS DE INTEGRAÇÃO	AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
Grupo escalão	BA	SA	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
	CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
	DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
	DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
	DC	7C	GB	10B								
			GC	10C								

Carreira 1

Série 1A - Auxiliar, Estagiário

1B - Ver. Lubrificador, Trab. Constr. Civil e Obras, Guarda-Fre

1C - Acabador, Electromecânico, Mecatrónico, Op. Maq. Ferramentas. Tecn. Via Instal.

1D - Técnico Produção / Manutenção

1E - Motorista SP

1F - Técnico TRC

CARREIRA	2 – ADMINISTRATIVA / TÉCNICA E APOIO									
SÉRIE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J

ANEXO II

NÍVEIS DE INTEGRAÇÃO

CATEGORIA

NOVA CATEGORIA

10 a 12	DESENHADOR TIROCINANTE 2 P	EXTINGUIR
10 a 12	ENCARREGADO	EXTINGUIR QUANDO VAGAR
10 a 12	PROGRAMADOR ESTAGIÁRIO 1º ANO	EXTINGUIR
10 a 13	CHEFE DE EQUIPA	INSPECTOR B
10 a 13	CONTROLADOR TRC	INSPECTOR B
12 a 24	TÉCNICO ASSISTENTE	ASSISTENTE TÉCNICO
12 a 14	CHEFE DE TIPOGRAFIA	CHEFE SECÇÃO
12 a 14	CHEFE SECÇÃO ADMINISTRATIVA	EXTINGUIR QUANDO VAGAR
12 a 14	CHEFE SECÇÃO OU TURNO	CHEFE SECÇÃO
12 a 16	ASSISTENTE TÉCNICO ELECTRONICA	ASSISTENTE TÉCNICO
14 a 16	CHEFE SECÇÃO ADMINISTRATIVO	COORDENADOR TÉCNICO
14 a 16	CHEFE DE TRABALHOS	COORDENADOR TÉCNICO
14 a 16	CHEFE SECÇÃO CONTROLO QUALIDADE	COORDENADOR TÉCNICO
14 a 16	INSPECTOR CHEFE	COORDENADOR TÉCNICO
14 a 16	CHEFE SECÇÃO ORGAN. E METODOS	COORDENADOR TÉCNICO
14 a 16	GERENTE CANTINA	EXTINGUIR
15 a 17	CHEFE SALA MAQUINAS	COORDENADOR TÉCNICO
15 a 17	CHEFE SERVIÇO ADMINISTRATIVO	COORDENADOR
15 a 17	ENFERMEIRO CHEFE	EXTINGUIR
15 a 17	TÉCNICO SEGURANÇA COORDENADOR	EXTINGUIR
16 a 18	DESENHADOR COORDENADOR	COORDENADOR
16 a 18	INSPECTOR COORDENADOR	COORDENADOR
17 a 19	CHEFE ACTIVIDADES GERAIS	EXTINGUIR
17 a 19	CHEFE COMUNICAÇÃO INTERNA	COORDENADOR
17 a 19	COORDENADOR DE PROJECTOS	COORDENADOR

17 a 19	TESOUREIRO	EXTINGUIR
2 a 4	AJUDANTE DE COZINHA	AUXILIAR
2 a 4	EMPREGADO REFEITÓRIO	AUXILIAR
2 a 4	LAVADEIRA	AUXILIAR
3 a 5	DISTRIBUIDOR FERRAMENTAS E MAT.	AUXILIAR
3 a 6	CONTINUO	EXTINGUIR QUANDO VAGAR
3 a 6	COSTUREIRA	EXTINGUIR
3 a 6	MONTADOR DE POSTES	TRABALHADOR. CONST. CIVIL E OBRAS
4 a 10	APONTADOR	OPERADOR DE SERVIÇOS
4 a 10	CALCETEIRO	TRABALHADOR CONST.CIVIL E OBRAS
4 a 10	CANALIZADOR	TRABALHADOR CONST. CIVIL E OBRAS
4 a 10	CARPINTEIRO	ACABADOR
4 a 10	EMPREGADO BALCÃO	OPERADOR SERVIÇOS
4 a 10	ESTUCADOR	TRABALHADOR CONST. CIVIL E
4 a 10	ESTOFADOR	ACABADOR
4 a 10	FIEL DE ARMAZÉM	OPERADOR DE SERVIÇOS
4 a 10	MÉCANICO CARROS ELECTRICOS	ELECTROMECÂNICO
4 a 10	PEDREIRO	TRABALHADOR CONST. VIVIL E OBRAS
4 a 10	TELEFONISTA	OPERADOR DE SERVIÇOS
4 a 10	VULCANIZADOR	REVISOR LUBRIFICADOR
5 a 10	INSTRUTOR DE PROCESSOS	ESCRITURÁRIO
5 a 10	CAIXA	AGENTE VENDAS E FISCALIZAÇÃO
5 a 10	ASSENTADOR CORTADOR	TECNICO MVI
5 a 10	BILHETEIRO	AGENTE VENDAS E FISCALIZAÇÃO
5 a 10	ECONOMO	OPERADOR DE SERVIÇOS
5 a 10	ELECTRICISTA ALTA TENÇÃO	TÉCN. MANUT. VIA E INSTALAÇÕES
5 a 10	ELECTRICISTA BAIXA TENÇÃO	TECN. MANUT. VIA E INSTALAÇÕES
5 a 10	MECÂNICO AUTO	ELECTROMECHANICO
5 a 10	OPERADOR RECEPCIONISTA ARQUIVISTA	OPERADOR SERVIÇOS
5 a 10	PINTOR	ACABADOR
5 a 10	SERRALHEIRO MECANICO	ELECTROMECHANICO / OP MAO. FERRAM
5 a 10	SOLDADOR	ACABADOR
5 a 10	TECNICO EQUIPAMENTO	MECATRONICO
5 a 10	TECNICO ELECTRONICA	MECATRONICO
5 a 10	TECNICO TELECOMUNICAÇÕES	TECN. MANUT.VIA E INSTALAÇÕES
5 a 10	TIPOGRAFO	OPERADOR DE SERVIÇOS
5 a 10	VISITADOR	EXTINGUIR
6 a 10	MOLDADOR FIBRA	ACABADOR
6 a 10	ELECTRICISTA REDE	TECN. MANUT. VIA E INSTALAÇÕES
6 a 7	ALFAIATE	EXTINGUIR QUANDO VAGAR
9 a 11	CONTROLADOR TECNICO	CONTROLADOR DA QUALIDADE
9 a 13	DESENHADOR DE ESTUDOS	EXTINGUIR QUANDO VAGAR
5 a 10	COBRADOR	EXTINGUIR QUANDO VAGAR

ANEXO III

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

ACABADOR

É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebtagem e colagem, cozimento, enchumagem , carpintaria, pintura e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

AGENTE DE MÉTODOS

É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa, e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os círculos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

AGENTE DE VENDAS E FISCALIZAÇÃO

É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito, prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da Empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

ANALISTA DE SISTEMAS

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

ANALISTA DE TRABALHO

É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ASSISTENTE TÉCNICO

É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado... de Electrónica,... Administrativo,... de Programação... de Segurança.

AUXILIAR

É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

CHEFE DE SECÇÃO

É o trabalhador que dirige, coordena quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

CONTROLADOR DE QUALIDADE

É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

CORDENADOR

É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidades, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões / propostas com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado... Geral de Tráfego,... Administrativo,... ou outra.

CORDENADOR TÉCNICO

É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a optimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom

Encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da Empresa aplicáveis aos profissionais que chefia e pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado de Coordenador Técnico de Tráfego, ... Administrativo, ou outra.

DESENHADOR PROJECTISTA

É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

ELECTROMECAÂNICO

É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de maquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde

que a STCP, SA lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

ENFERMEIRO

É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentes, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc, quer no Posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

ESCRITORÁRIO

É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

GUARDA

É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta os visitantes, atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas

GUARDA FREIO

É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público, realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

INSPECTOR A

È o trabalhador que complementa os profissionais de Tráfego, Receita e Condução, coordena e controla a actividade do Inspector B.

INSPECTOR B

É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes; da boa prestação de serviço junto do público, actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em caso de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

MECATRÓNICO

É o trabalhador que possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas, electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário, conduz viaturas.

MOTORISTA SP

É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de Tarifa Única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

MOTORISTA

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

OPERADOR DE MÁQUINAS FERRAMETAS

É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas – ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas de operações de medição de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

OPERADOR DE SERVIÇOS

É o trabalhador que, no âmbito da área em que esta enquadrado, executa tarefas diversificadas ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

PROGRAMADOR

É o trabalhador que estabelece programas que se destinem a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta ao resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perflu-

rados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

REVISOR LUBRIFICADOR

É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP, encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

SECRETÁRIO

É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina dum gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretária reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexibilidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

TÉCNICI DE MANUTENÇÃO DA VIA E INSTALAÇÕES

É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

TÉCNICO PRODUÇÃO / MANUTENÇÃO

É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexibilidade técnica e tecnológica, corresponde à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da Empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

TÉCNICO DE SEGURANÇA

É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimento de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios.

Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduz viaturas.

TÉCNICA DE SERVIÇOS COMPLEMENTARES

É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

TÉCNICO SUPERIOR

É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V, (Bacharelato ou Licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

TÉCNICO TRC

É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspector, desde que a Empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

TRABALHADOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS

É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequadas e sempre que necessário deverá conduzir viaturas

ANEXO IV

REGULAMENTO DISCIPLINAR

CAPITULO I

Do Poder disciplinar

Artigo 1º

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

Artigo 2º

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

Artigo 3º

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

Artigo 4º

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

Artigo 5º

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

Artigo 6º

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

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

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

CAPITULO II

Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7º

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

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

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

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

Artigo 8º

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

Artigo 9º

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

Único. As sanções da alínea a) e b) do artigo 7º não terão influência na classificação do serviço do trabalhador.

CAPITULO III

Competência disciplinar

Artigo 10º

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

Artigo 11º

As sanções das alíneas b) a d) do artigo 7º são da competência exclusiva do presidente do Conselho da Administração ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPITULO IV

Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12º

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

Artigo 13º

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

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

CAPITULO V

Do processo disciplinar

Artigo 14º

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

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

Artigo 15º

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

Artigo 16º

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

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

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

Artigo 17º

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

Artigo 18º

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

Artigo 19º

Depois de se pronunciar deverá o concelho disciplinar enviar o processo ao presidente do Concelho de Administração ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20º

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

Artigo 21º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente de Concelho de Administração ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

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

Artigo 22º

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

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

Artigo 23º

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

Artigo 24º

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

1º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de recepção para a última morada do arguido conhecida na Direcção de Pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

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

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

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

ARTIGO 25º

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

ARTIGO 26º

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

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

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

ARTIGO 27º

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

ARTIGO 28º

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

Único. Se discordar do concelho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente o Conselho de Administração ou seu substituto.

ARTIGO 29º

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

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

ARTIGO 30º

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

ARTIGO 31º

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

ARTIGO 32º

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

CAPITULO VI

Dos recursos

Artigo 33º

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

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

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

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

ARTIGO 34º

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

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

ARTIGO 35º

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

ARTIGO 36º

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

ARTIGO 37º

Após estes tramites deverá o presidente do Conselho de Administração ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.