



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE ..... 2234
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra ..... 2235

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 2237
- Acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros ..... 2258
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes SITRA - Revisão global ..... 2287
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global ..... 2339
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras ..... 2390

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras .....	2392
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras .....	2394
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e texto consolidado .....	2397
- Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro .....	2428
- Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Retificação .....	2428

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I – Estatutos:

- Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Alteração .....	2430
- Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS - Alteração .....	2431

##### II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Eleição .....	2432
- Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Eleição .....	2433
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição .....	2434

#### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

- Associação dos Operadores do Porto de Lisboa - Alteração .....	2436
--	------

## II – Direção:

- Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição .....	2442
--	------

## Comissões de trabalhadores:

### I – Estatutos:

- CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Constituição .....	2442
- CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Alteração .....	2452
- Arsenal do Alfeite, SA - Alteração .....	2461
- Oitante, SA - Nulidade parcial .....	2470

### II – Eleições:

- CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Eleição .....	2470
- MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.da - Eleição .....	2471
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição .....	2471
- Arsenal do Alfeite, SA - Eleição .....	2472

## Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

### I – Convocatórias:

- PSAR Portugal, SA - Convocatória .....	2473
--	------

### II – Eleição de representantes:

- Europastry Portugal, SA - Eleição .....	2473
- Plasgal - Produção de Embalagens, L.da - Eleição .....	2473
- DVM Global, SA - Eleição .....	2474

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 189 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 84,1 % são homens e 15,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 117 TCO (61,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (38,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 80,6 % são homens e 19,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva

da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que não há impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 23, de 8 de junho de 2018, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição, alegando a existência de regulamentação coletiva própria com a mesma associação de empregadores.

De acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida para abranger as relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Esta norma imperativa determina, consequentemente, a inaplicabilidade da portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sem necessidade de norma expressa de exclusão no seu articulado. Considerando que o âmbito da presente extensão é o previsto no número 1 do artigo 1.º, clarifica-se que, independentemente da oposição da FIEQUIMETAL, a presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, em consonância com o referido princípio.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e Federação dos Sindicatos da Indústria

e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2018 são entendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2018.

5 de julho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes. No entanto, a presente extensão segue os mesmos termos das anteriores extensões de forma a manter, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1

da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 4633 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 39 % são homens e 61 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3377 TCO (73 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1256 TCO (27 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 33,4 % são homens e 66,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma redução no leque salarial entre 2017 e 2018.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, por oposição desta federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 23, de 8 de junho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das al-

terações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade industrial farmacêutica, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2018.

5 de julho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS



**Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

**CAPÍTULO II**

**Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Dotações mínimas**

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes



preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos

termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

m) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no

sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contra-venção do disposto nesta cláusula dá trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergen-

tes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Duração e prestação do trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

##### **Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- No período das vindimas o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas nos dois meses do período das vindimas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atenuável que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>-A - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>-A - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração es-

pecial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porem, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 50,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa de quotizações.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas

vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam 1 ano de serviço em 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.



#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço: 0,30 %;
- b) Almoço ou jantar: 1,25 %;
- c) Dormida: 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5,00 € por cada dia efectivo de trabalho.

### CAPÍTULO VI

## Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade

de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos.

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do número 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

4- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

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

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a

retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 27.<sup>a</sup> os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contra-



to de trabalho;

- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador;

divisão:

- Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- Divisão II - despedimento colectivo;
- Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

### **SECÇÃO I**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - k) Faltas para assistência a neto;
  - l) Licença para assistência a filho;
  - m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de ges-

tação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o tra-

balhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção

da sua segurança e saúde;

- j) Dispensa para avaliação para adopção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

**SECÇÃO II**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Inspecções médicas**

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

**Trabalho de idosos e diminuídos**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Redução de capacidade para o trabalho**

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.



## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as Adegas Cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por invalidez

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

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo A

##### Trabalhadores de armazém

*Adeguero* - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajudante de adeguero* - É o trabalhador que coadjuva o adeguero e o substitui nos impedimentos.

*Ajudante de controlador de qualidade* - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

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

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Enólogo* - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva;

Efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

*Estagiário (Enólogo)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

*Operador(a) de enchimento/engarrafador(a)* - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

*Preparador de vinhos espumosos* - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Preparador de vinhos/vinagres/licores* - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

*Profissional de armazém* - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

## Grupo B

### Tanoeiros

*Ajudante de encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

*Barrileiro* - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

*Construtor de tonéis e bolseiros* - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

*Encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

*Mestre de oficina* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

*Tanoeiro de 1.ª* - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medi-



ção, quando não corresponda às medidas exigidas.

*Tanoeiro de 2.ª* - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija a mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª.

*Trabalhador não diferenciado* - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

#### Grupo C

##### Manutenção

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro* - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

*Lubrificador* - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

*Serralheiro* - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo D

##### Motoristas e garagens

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Servente de viaturas de carga* - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos

de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

#### Grupo E

##### Fogueiros

*Chegador* - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### Grupo F

##### Trabalhadores químicos

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

*Analista (químicos)* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (analista químicos)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

*Preparador (químicos)* - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

#### Grupo G

##### Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Caixeiro(a)* - ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro(a)* - chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

*Caixeiro(a)* - encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Promotor(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que diligencia e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

## Grupo H

### Serviços administrativos e auxiliares

#### Categorias e definição

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Assistente administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Caixa* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Con-

tribuições e Impostos.

*Chefe de secção ou chefe de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

*Cobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contabilista/técnico de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Continuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

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

*Director(a) de serviços ou chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

*Escriturário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos

de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário(a)* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

*Estagiário(a) de escriturário* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Guarda* - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador(a) de computador* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Programador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

*Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## Grupo I

### Técnicos agrários

*Eng.º técnico agrário* - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

## ANEXO II

### Condições de admissão e acessos

#### A - Trabalhadores de armazém

##### 1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

##### 3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tem-



po suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

### **Trabalhadores administrativos**

#### **B - Engenheiros técnicos agrários**

##### **1- Definição:**

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

##### **3- Preenchimento de lugares e cargos:**

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d), o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores inte-

ressados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4

#### **C - Trabalhadores administrativos**

##### **1- Condições de admissão:**

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferéncia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

##### **2- Acessos:**

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se

for caso disso, justificar por que não o promove.

#### D - Caixeiros

##### 1- Condições de admissão:

Idade de 14 aos e habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o numero de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

##### 3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

#### E - Fogueiros

##### 1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

##### 3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

#### F - Motoristas

##### 1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

#### G - Trabalhadores químicos

##### 1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

##### 2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

#### H - Trabalhadores electricistas

##### 1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu ser-

viço 5 oficiais.

##### 3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

##### 3.2-

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exercito, 2.º grau de torpedeiros - electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

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

##### 4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

#### I - Trabalhadores de tanoaria

##### 1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

##### 2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.<sup>a</sup>

##### 3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serralador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serralador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como arbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»  
Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	937,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	895,50 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	766,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	715,00 €
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escrivão Operador de computadores de 1.ª	695,00 €

VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo escrivão Telefonista de 1.ª	660,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	582,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	581,00 €
IX	Estagiário	580,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

Tabela salarial «B»  
Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	809,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	754,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	731,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	709,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Foguetiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	669,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Foguetiro de 2.ª Motorista de pesados	617,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Foguetiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	586,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	583,00 €

I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	582,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	581,00 €
L	Auxiliar de armazém	580,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 12 de abril de 2018.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*Jorge Bastos Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 135/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por acordo de empresa ou AE, abrange por um lado a MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA, que tem por atividade principal o transporte de mercadorias por caminho de ferro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como àqueles que, nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional e respetivas ligações ferroviárias fronteiriças, abrange um empregador e cerca de 540 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Anexos**

Constituem anexos ao AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Anexo I - Enquadramento de categorias profissionais e funções;

Anexo II - Progressão profissional;

Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;

Anexo IV - Integração profissional.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência do AE**

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do quarto mês seguinte ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, mas não antes do primeiro dia do mês de julho do ano de 2018.

2- O período de vigência do AE é de 36 meses, sem prejuízo do número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência mínimo é de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

**Cláusula 4.ª**

**Revisão e denúncia do AE**

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

**Cláusula 5.ª**

**Definições**

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Pessoal circulante - o trabalhador cuja atividade principal é desenvolvida a bordo do material motor.

b) Pessoal fixo - o trabalhador que não desenvolve, a título de atividade principal, a atividade referida na alínea precedente.

**Cláusula 6.ª**

**Duração do período experimental**

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para os trabalhadores da categoria profissional de assistente de produção; assistente de material; assistente comercial; assistente informático e assistente administrativo;

b) 180 dias para os trabalhadores não abrangidos pelas alíneas a) e c);

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargo de direção ou de quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.



3- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre as partes.

4- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes às atividades para que se encontram contratados, devendo o empregador classificá-los nas adequadas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A empresa poderá utilizar outras designações profissionais, sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo referido no número anterior.

3- A progressão profissional far-se-á de acordo com as regras previstas no anexo II.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárqui-

cos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

A empresa promoverá, nos termos da lei, a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador estudante**

Numa perspetiva de formação integral, a empresa concede a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

## CAPÍTULO II

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1- Considera-se local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador se encontra afeto e no qual, em regra, exerce a atividade, sem prejuízo de ao trabalhador ser indicado pela empresa o local de início e de termo do período de trabalho.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transferências**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do local de trabalho onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à

compensação legalmente prevista.

5- No caso de extinção do posto de trabalho o trabalhador terá direito a retomar o posto de trabalho se este vier a ser reestabelecido.

6- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que serão atendidos preferencialmente no preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Início e/ou termo do período de trabalho**

1- O início e/ou o termo do período de trabalho pode ocorrer no estabelecimento a que o trabalhador se encontre afeto ou fora deste.

2- Quando o início ou o termo do período de trabalho ocorra fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o transporte entre o estabelecimento de afetação e o local de início e/ou termo do período de trabalho é indicado e custeado pela empresa.

3- Nos casos em que o início ou o termo do período de trabalho se verifique fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontre afeto, implicando repouso, o local e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

4- Não pode haver repousos consecutivos fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontre afeto, salvo quando em formação ou em situações a acordar pelas partes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados à data de entrada em vigor do presente AE, que se manterão em relação aos trabalhadores àquela data abrangidos.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início sendo contabilizado no dia de calendário em que se inicia.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0 horas de domingo e as 24 horas do sábado seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário por turnos;

d) Horário por escala.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Horário fixo**

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e do intervalo de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O cômputo do tempo de serviço prestado será obtido por correspondência ao período normal de trabalho semanal.

3- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a compensação, se for positivo, e equiparado ao regime de faltas se for negativo.

4- Só é considerado trabalho suplementar o que for prestado por expressa solicitação da empresa.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Horário por turnos**

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente ou naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os turnos constam em escala de turnos na qual se indica, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário bem como o intervalo de descanso.

4- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efetuada periodicamente após o dia de descanso semanal.

5- Por acordo prévio entre o trabalhador interessado e a empresa poderá efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

6- Caso se verifique a publicação de uma nova escala de turnos esta deverá ser afixada com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

7- A afetação à nova escala de turnos deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

8- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala de turnos o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Horário por escala**

1- Sempre que o exija a natureza da atividade exercida, o

horário de trabalho poderá constar de escala de serviços.

2- Entende-se por escala de serviços os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3- Na escala de serviços, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário, deverá constar a indicação do serviço, do local de entrada, do local de saída, do descanso diário, do intervalo de descanso e dos descansos semanais.

4- O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis horas, nem superior a dez horas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de 12 semanas.

5- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número anterior, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas pelo tempo correspondente ao período normal de trabalho (oito horas).

6- Por necessidade de serviço serão previstos na escala de serviços períodos sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo ser estas comunicadas ao trabalhador até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

7- Na escala de serviços não pode haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário.

8- No estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeito não se pode verificar o início ou o termo do período normal de trabalho diário entre as 2 horas e as 5 horas, inclusive, salvo por situações de atraso de circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham o início ou o termo dentro do referido período.

9- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

10- Caso se verifique a publicação de um novo plano base de trabalho este deverá ser afixado com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

11- A afetação ao novo plano base de trabalho deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável, bem como outros trabalhadores sempre que as necessidades de serviço assim o exijam.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo.

2- Nos casos em que a escala preveja períodos normais de trabalho diário de duração até seis horas poderá não haver lugar à previsão de intervalo de descanso.

3- O pessoal circulante que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 45 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

4- O pessoal fixo que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 30 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

5- Por motivos imprevistos, designadamente acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas.

a) O intervalo de descanso poderá não ser concedido, total ou parcialmente, no período inicialmente previsto, sendo o mesmo gozado até ao final do respetivo período de trabalho.

b) Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido até ao final do período de trabalho, o período não concedido será retribuído como trabalho suplementar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Descanso diário**

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um descanso diário mínimo de doze horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- O descanso diário mínimo fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto é de onze horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Reserva**

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece no local de trabalho sem serviço previamente definido enquanto aguarda a necessidade de o prestar por indicação da empresa.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que o trabalhador permaneça na situação de reserva.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho de emergência**

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE, salvo quanto ao disposto nos

números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho tal como este é definido no presente acordo.

2- Atenta a especificidade do transporte ferroviário de mercadorias a prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador o solicite e seja dispensado de o prestar.

3- O recurso a horas suplementares não pode ser superior a duas horas num período normal de trabalho diário nem superior a 10 horas numa semana de trabalho, totalizando no máximo 200 horas por ano, salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas suplementares para o pessoal que labora em horário por escala, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho (oito horas) num período de referência de 12 semanas.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Horas de viagem**

1- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário.

2- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for indicado, e o início do seu período normal de trabalho diário é considerado horas de viagem. Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário, no estabelecimento



ao qual o trabalhador se encontra afeto ou fora deste, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou descanso diário for superior a onze horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de descanso diário.

4- Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de descanso diário.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0 horas, os quais devem, em princípio, ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos correspondentes ao descanso diário, sendo que a sua duração total não pode ser inferior a doze horas.

3- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obrigatório e o sábado como período de descanso complementar.

4- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

5- O pessoal circulante não pode iniciar o primeiro período normal de trabalho diário antes das 6 horas após o descanso semanal.

6- Para o pessoal fixo o início do primeiro período normal de trabalho diário antes das 6 horas após o descanso semanal, apenas pode ocorrer no máximo de 4 vezes em cada período de 12 semanas, os quais devem ser previstos com uma antecedência mínima de sete dias.

7- A escala será organizada de modo a que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e domingo.

8- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

9- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente,

interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal e os feriados podem iniciar-se depois das 0 horas.

10- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição hora (RH), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em período de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro e os dias 1, 8 e 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu local de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados obrigatórios fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, a compensação faz-se considerando apenas o descanso não gozado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado**

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período normal de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado pode conferir ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excecionais ou ainda em casos de força maior, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2- Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

4- A duração das férias prevista no número 1 poderá, por acordo escrito entre as partes, ser reduzida de até 3 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias - 12 dias úteis - a gozar consecutivamente, deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa não poderá impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o disposto no número 8.

3- O mapa de férias deverá ser elaborado e afixado pela empresa nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozarem as férias simultaneamente.

5- Para assegurar a laboração contínua e permitir a distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, nos termos do número seguinte, a empresa poderá implementar o sistema de marcação do período mínimo de férias subdividido nos 10 períodos seguintes:

- a) Período 1 - com início a 2 de maio;
- b) Período 2 - com início a 20 de maio;
- c) Período 3 - com início a 7 de junho;
- d) Período 4 - com início a 25 de junho;
- e) Período 5 - com início a 13 de julho;
- f) Período 6 - com início a 1 de agosto;
- g) Período 7 - com início a 19 de agosto;
- h) Período 8 - com início a 6 de setembro;
- i) Período 9 - com início a 24 de setembro e
- j) Período 10 - com início a 12 de outubro.

6- Para cumprimento do número anterior fica convencionada a seguinte sequência dos períodos de férias a atribuir: período 1; período 5; período 7; período 3; período 10; período 6; período 2; período 8; período 4 e período 9.

7- Os restantes dias, para além do período mínimo de férias, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Para assegurar a laboração contínua e para os dias de férias que a 30 de setembro o trabalhador não tenha gozado nem fixado, a empresa fixará para novembro e dezembro os dias de férias remanescentes, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Gozo e cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que, comprovadamente, este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Alteração de férias

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias de férias.

3- O gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa a comprovar o impedimento, devendo o gozo das férias ter lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso

a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pela empresa;

j) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa autorizada

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não poderá ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efectuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação de ausência

1- A ausência ao trabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- A falta justificada não determina a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ainda que justificadas determinam a perda de retribuição

as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão e subcomissões de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que a falta determine perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por acordo com a empresa, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias, ou a correspondente proporção nos termos legalmente previstos.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados em cada ano civil;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Nos termos da lei a empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição

Para efeito deste AE, considera-se:

a) Retribuição mensal (RM) - O montante corresponden-



te à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor da retribuição específica por isenção de horário de trabalho ou do valor do subsídio de turno ou de escala, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos.

b) **Retribuição horária (RH)** - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

Sendo:

N - Período normal de trabalho semanal

c) **Retribuição variável (RV)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{TN + TS + PCo + Pp}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

PCo - Prémio de condução;

Pp - Prémio de produção;

em que TN; TS; PCo ou Pp > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2- Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- O trabalhador sujeito a horários de trabalho organizados por turnos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, nos termos das alíneas seguintes e cujos valores se encontram previstos no anexo III, designadamente:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

2- O subsídio mensal a atribuir nos termos do número anterior não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos cessa a atribuição do respetivo subsídio.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1- O trabalhador sujeito a horário de trabalho organizado por escala de serviços, previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, cujo valor se encontra previsto no anexo III, o qual não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escala de serviços cessa a atribuição do respetivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regime de absorção

Sempre que, por necessidade de serviço, o trabalhador cesse a laboração em regime de isenção de horário de trabalho ou de horário por turnos ou de horário por escala, e tenha completado cinco anos consecutivos de efetiva prestação de trabalho nesse regime, terá direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (RM) que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Pagamento de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Pagamento de trabalho suplementar**

1- Salvo o disposto no número seguinte, o trabalho suplementar é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (RH), diurna ou noturna, conforme o caso.

2- O trabalho suplementar apurado nos termos do cômputo definido no número 4 da cláusula 29.<sup>a</sup> é pago a 150 % da respetiva retribuição horária.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado**

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito ao pagamento de 175 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

3- Caso o tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado exceda as 8 horas, esse tempo será retribuído a 175 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Retribuição por afetação do descanso diário**

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo do descanso diário consagrado na cláusula 25.<sup>a</sup>, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (RH).

2- O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho de emergência**

O trabalho efetuado em situação de emergência prevista na cláusula 27.<sup>a</sup> é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Retribuição de horas de viagem**

1- As horas de viagem são retribuídas de acordo com o valor da retribuição horária (RH) sem qualquer adicional.

2- As horas de viagem em situação de emergência serão retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função implicar repouso fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de repouso até doze horas;

b) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

c) Por período de repouso superior a dezoito horas.

2- Quando ao serviço não decorrente do exercício normal da função ou em formação e por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, não cumulável com a ajuda de custo prevista no número anterior, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração até doze horas;

b) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração superior a doze horas;

c) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto que implique repouso.

3- O pessoal fixo que preste serviço decorrente do exercício normal da função fora da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto ou, sempre que o seu período normal de trabalho diário inclua o gozo do intervalo de descanso fora do estabelecimento a que se encontra afeto, tem direito a uma ajuda de custo por cada período de trabalho no montante fixado no anexo III, não cumulável com as ajudas de custo previstas nos números anteriores.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, considera-se área geográfica a concentração de actividades ferroviárias da empresa onde o trabalhador, normalmente, presta o seu trabalho até ao limite máximo de 10 Km de raio com centro no estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto. No que respeita às áreas da Grande Lisboa e do Grande Porto considera-se a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

- Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;
- Porto, Gaia, Matosinhos e Ermesinde.

5- Considera-se exercício normal da função o desempenho das funções respetivas definidas no anexo I.

6- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro, para além da estação fronteiriça da rede ferroviária estrangeira, constará de regulamentação interna.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito ao abono de um subsídio de refeição no valor previsto no anexo III, por cada período de prestação efetiva de trabalho de pelo menos 6 horas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescida da retribuição variável (RV).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescido da retribuição variável (RV), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período mínimo de férias, salvo se, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, se convencionar o seu pagamento mensal em duodécimos.

4- Quando a duração das férias previstas no número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> seja reduzida de até 3 dias úteis de férias, o trabalhador terá ainda direito ao pagamento do valor correspondente aos dias de férias que não sejam gozados, determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (RH) e o período normal de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição mensal (RM), que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador o subsídio de Natal será pago mensalmente em duodécimos.

3- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

4- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 40.<sup>a</sup> não gozada, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (RH) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior será paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prémio de condução

1. Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, será pago um prémio de condução por cada período completo de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \frac{RH \times Ir}{226} + ic + \frac{2,5 \times Km + mc}{2080} \times RH + Au \times Kau$$

sendo:

PCo - Prémio de condução;

RH - Retribuição horária;

Ir - Índice de retribuição do trabalhador;

ic - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador exerça a bordo do material motor actividade decorrente do exercício normal da função;

Km - Quilómetros percorridos em comboio;

mc - Minutos de condução;

Au - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único;

Kau - Quilómetros percorridos em agente único.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, ao trabalhador da tração afeto ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 Km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, o trabalhador da tração que se encontre em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e o tempo despendido nesse percurso.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se como «minutos de condução» o período de tempo decorrido entre a hora efetiva da partida e a hora efetiva da chegada do comboio.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prémio de produção

O trabalhador do ramo produção, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, será pago um prémio de produção por cada período completo de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula.

$$Pp = ip + \frac{Km}{420} \times RH + P$$

sendo:

Pp - Prémio de produção;

ip - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento;

Km - Quilómetros percorridos em comboio;

RH - Retribuição horária;

P - Valor por cada período completo de trabalho diário,

de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador do ramo Produção em locais não guarnecidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação ou deformação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração.

#### CAPÍTULO IV

##### **Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

###### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### **Instalações para descanso diário**

Por necessidade de serviço a empresa proporcionará ao trabalhador a utilização de instalações onde este possa repousar quando se encontre na situação de descanso diário fora do estabelecimento a que se encontre afeto.

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### **Segurança, saúde e higiene no trabalho**

1- A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### **Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta promoverá a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores sinistrados para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### **Complemento do subsídio de doença**

1- Ao trabalhador será garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa será concedido mesmo no

caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

#### CAPÍTULO V

##### **Vicissitudes contratuais**

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquela e com observância do disposto na lei.

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### **Infração disciplinar**

Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos seus deveres contratuais, dos consignados no presente AE ou na lei, ou dos decorrentes da função que exerce.

#### CAPÍTULO VI

##### **Direito colectivo**

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### **Atividade sindical**

O exercício da atividade sindical é regulado pela lei.

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### **Comissão paritária**

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### **Constituição e funcionamento**

1- A comissão paritária é constituída por quatro membros, dois em representação da empresa e dois em representação dos trabalhadores, dispondo cada parte do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos um representante de cada parte.



## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir serão definidas em regulamentação interna.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reclassificação de categorias profissionais

Os trabalhadores serão reclassificados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Integração profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efectivo prestado desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no respetivo ramo;
- b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa;
- c) Com mais idade.

3- No caso dos trabalhadores transferidos da CP EPE, nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009 de 13 de junho, acresce na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, SA (31 de julho de 2009).

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Cláusula final

Sendo o presente acordo de empresa o primeiro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável nesta empresa aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes, com a sua entrada em vigor revogam-se todos os instrumentos, acordos, protocolos, práticas, usos e costumes que se lhes vinham aplicando.

Lisboa, três de abril de 2018.

MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA:

*Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF:

*Joaquim António Amador de Carvalho*, na qualidade de presidente da direção e *Joaquim Ramos Querido*, na qualidade de vogal da direção:

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Rui Inácio Camarinhas Reis*, na qualidade de mandatário.

SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão*, na qualidade de dirigente sindical.

SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

*Alberto Gameiro Jorge e Manuel Cardoso Sousa*, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*José Joaquim Carvalho Delgado e Cipriano de Almeida Soares*, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins:

*Fernando Manuel Cabrita Silvestre e António José Guterres Salvado*, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

*José Oliveira Vilela e António José Pereira*, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFESI - Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

*Martinho António Cordeiro Neves de Andrade*, na qualidade de presidente da direção e *José Silva Godinho*, na qualidade de Secretário da direção.

SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

*José Nascimento Lameirinhas Paulo*, na qualidade de dirigente sindical.

SITRENS - Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens:

*Francisco Fernando da Costa Lima e Albano Jorge Gomes Silva*, na qualidade de mandatários.

SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Branco Angelino*, na qualidade de dirigente sindical.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

*Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, José Manuel Rodrigues Oliveira, Nuno Filipe Marreiros Martins, Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso, José Alberto da Silva Carvalho, Nelson José Castelo Valente, Rui José Ribeiro Rodrigues e Paulo Jorge Santos Milheiro*, na qualidade de mandatários:

STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários:

António Manuel Santos Ferreira, na qualidade de dirigente sindical.

Especialista de produção

## ANEXO I

### Enquadramento de categorias profissionais e funções

#### Categorias profissionais do ramo produção

Assistente de produção  
Operador de produção  
Operador de circulação  
Inspetor de produção  
Especialista de produção

#### Categorias profissionais do ramo tração

Maquinista  
Inspetor de tração  
Especialista de tração

#### Categorias profissionais do ramo material

Assistente de material  
Operador de material  
Inspetor de material  
Especialista de material

#### Categorias profissionais do ramo comercial

Assistente comercial  
Técnico comercial  
Especialista comercial

#### Categorias profissionais do ramo informática

Assistente de informática  
Técnico de informática  
Especialista de informática

#### Categorias profissionais do ramo administrativo

Assistente administrativo  
Técnico administrativo

#### Categorias profissionais do ramo técnico

Técnico superior II  
Técnico superior I

#### Categorias profissionais do ramo produção

Assistente de produção  
Operador de produção  
Operador de circulação  
Inspetor de produção

### Definição de funções

#### Assistente de produção

É o trabalhador que:

- Executa as operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição do comboio;
- Executa abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
- Realiza operações de carga, descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias, bem como a vigilância e limpeza do material e instalações;
- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
- Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

#### Operador de produção

É o trabalhador que:

- Orienta a atividade do assistente de produção e assegura a distribuição do material circulante;
- Executa todo o conjunto de formalidades necessárias ao serviço de mercadorias nomeadamente o despacho, encaminhamento e entrega da mercadoria ao destinatário;
- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
- Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;
- Executa as operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição ou comboio;
- Procede à substituição de fitas ou outros equipamentos de registo ou informação;
- Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação.

E, quando necessário, pode:

- Executar funções de «Acompanhamento de Comboios»

e de movimentação, vigilância e limpeza do material;

- Colaborar nas operações de carga e/ou descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias;
- Executar abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
- Assegurar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Operador de circulação

É o trabalhador que:

- Executa as funções de «Acompanhamento de Comboios»;
- Executa o conjunto de formalidades necessárias ao serviço de mercadorias nomeadamente o despacho, encaminhamento e entrega da mercadoria ao destinatário;
- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
- Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;
- Executa operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição ou comboio;
- Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação.

E, quando necessário, pode:

- Orientar a atividade do assistente de produção e assegurar a gestão do material circulante;
- Colaborar nas operações de carga e/ou descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias;
- Executar funções de movimentação, vigilância e limpeza do material;
- Executar abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
- Assegurar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Inspetor de produção

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena e inspeciona as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade;
- Assegura a gestão integrada dos meios e operações de transporte reportando desvios ao programado e ocorrências;
- Acompanha a realização dos serviços de transporte e colabora na resolução de problemas operacionais;
- Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

– Assegura a gestão de contratos e inspeciona a prestação de serviços por terceiros;

- Realiza ou participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;
- Procede à análise, estudo e planeamento dos serviços ou programas de transporte na vertente técnica, operacional e de segurança;
- Realiza e colabora em estudos técnicos e produção de normas e outros documentos regulamentares bem como em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

- Executar, a título excecional, as funções inerentes ao operador do ramo produção;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Especialista de produção

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura os serviços de transporte assegurando a resolução dos problemas registados no tráfego;
  - Acompanha e controla o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;
  - Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;
  - Realiza ou participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;
  - Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;
  - Assegura e colabora em atividades de formação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar as funções inerentes ao inspetor de produção;
  - Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
  - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

### Categorias profissionais do ramo tração

#### Categorias profissionais

Maquinista  
Inspetor de tração  
Especialista de tração

#### Definição de funções

##### Maquinista

É o trabalhador que:

- Prepara e conduz o material motor na realização de marchas de comboios e manobras;
- Prepara, ensaia e coloca ao serviço os sistemas e equipamentos do material motor necessários à condução, proteção, comunicação e segurança do comboio e da carga;
- Recebe e transmite a informação e documentação necessárias à circulação e qualidade do serviço da marcha do

comboio;

- Procede ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação e/ou deformação de comboios e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha;

- Procede à verificação e reposição de nível dos consumíveis necessários ao funcionamento e segurança do material motor;

- Procede à verificação e desempanagem do material circulante;

- Acompanha e instrui as tripulações, em fase de aprendizagem, para integração no serviço ou em período experimental.

E, quando necessário, pode:

- Executar funções de «Acompanhamento de Comboios»;
- Realizar atividades de apoio à gestão e colaborar em atividades de formação;

- Colaborar na gestão de contratos, proceder ao acompanhamento, receção e registos;

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Inspetor de tração

É o trabalhador que:

- Assegura a gestão integrada do material motor e pessoal circulante;

- Acompanha e supervisiona a atividade das tripulações, verificando e instruindo sobre os procedimentos a adoptar colaborando na resolução dos problemas operacionais;

- Verifica e informa da qualidade técnica da condução e da observância às disposições regulamentares;

- Verifica e informa sobre a observância das disposições regulamentares e sobre o comportamento do material circulante e da interligação funcional das atividades de gestão da rotação e da manutenção;

- Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

- Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares bem como em atividades de formação;

- Assegura atividades técnicas, de gestão e apoio, em órgãos de comando e controlo operacional;

- Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao maquinista;

- Colaborar na gestão de contratos e na inspeção de prestação de serviços;

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Especialista de tração

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;

- Acompanha e controla o cumprimento das normas de

segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;

- Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

- Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

- Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;

- Assegura e colabora em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao inspetor de tração;

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

### Categorias profissionais do ramo material

#### Categorias profissionais

Assistente de material

Operador de material

Inspetor de material

Especialista de material

#### Definição de funções

Assistente de material

É o trabalhador que:

- Executa reparações, substituição de componentes, limpezas e lubrificações e procede à identificação do estado do material circulante para seguimento à oficina;

- Executa as operações de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição e/ou comboio;

- Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;

- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;

- Executa abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros.

- Realiza operações de vigilância e limpeza do material, equipamentos e instalações.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

#### Operador de material

É o trabalhador que:

- Orienta a atividade do Assistente de material e executa reparações, substituição de componentes, limpezas e lubrificações e procede à caracterização e identificação do estado



do material circulante para seguimento à oficina;

- Procede à verificação das condições de funcionamento, segurança, limpeza e prescrições de carga do material circulante e realiza operações associadas à formação e/ou de formação e preparação das composições para o início das marchas, incluindo a manobra e colocação de sinalética necessária, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos;

- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, assinalando as anomalias detetadas e procede à substituição de fitas ou outros equipamentos de registo ou informação;

- Assegura a receção do material intervencionado por prestadores de serviços de manutenção, de limpeza e de transferência de cargas;

- Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação;

- Assegura atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;

- Executa o abastecimento ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente de material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Inspetor de material

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena e inspeciona as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade;
- Procede à gestão integrada das máquinas, ferramentas e materiais afetos aos serviços e controla as existências de peças de parque e equipamentos rastreáveis;

- Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica do assistente e do operador de material, esclarecendo-os e instruindo-os;

- Procede à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções realizadas sobre o material circulante ou equipamentos;

- Recolhe e regista elementos para controlo de material circulante e composições;

- Colabora na gestão de contratos relativos do material circulante, equipamentos ou instalações, e inspeciona os serviços realizados;

- Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

- Realiza e participa na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

- Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares bem como na formação de trabalhadores.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao operador de material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Especialista de material

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;

- Acompanha, controla e analisa o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços da sua área de competência;

- Procede à coordenação e análise das avarias do material e colabora nas atividades de receção do material;

- Realiza estudos de transformação e aquisição relativos ao material e equipamentos;

- Assegura a gestão de contratos relativos do material circulante, equipamentos ou instalações, e inspeciona os serviços realizados;

- Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

- Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

- Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;

- Assegura e colabora em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao Inspetor de Material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

### Categorias profissionais do ramo comercial

#### Categorias profissionais

Assistente comercial

Técnico comercial

Especialista comercial

#### Definição de funções

Assistente comercial

É o trabalhador que:

- Participa na assistência pós venda, nomeadamente na articulação com os clientes para otimização e concretização dos serviços a prestar e nos processos de reclamações e controlo de execução;

- Prepara dados e documentos, normas, regulamentos, relatórios e indicadores;

- Recebe pedidos de informação procede ao seu tratamento e devido esclarecimento;

- Assegura a assistência pós venda, nomeadamente na articulação com os clientes para otimização e concretização dos serviços a prestar bem como nos processos de reclamações e controlo de execução;

- Acompanha a legislação e regulamentação com aplica-

bilidade na atividade comercial.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

#### Técnico comercial

É o trabalhador que:

- Executa e coordena atividades de prospeção de mercado, serviços de venda ou pós-venda;
- Participa no desenvolvimento de estudos de mercado com vista à prospeção de oportunidades de negócio;
- Participa no processo de venda e contratualização dos serviços;
- Assegura a gestão de contratos relativos aos clientes e parceiros comerciais;
- Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;
- Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos bem como em atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente comercial.
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Especialista comercial

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura as atividades do pessoal e serviços na sua área de competência e responsabilidade;
- Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica dos assistentes e técnicos comerciais;
- Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;
- Coordena, realiza e participa em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos;
- Assessoria e executa funções inerentes à atividade comercial e atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao técnico comercial;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

### Categorias profissionais do ramo informática

#### Categorias profissionais

Assistente de informática

Técnico de informática

Especialista de informática

#### Definição de funções

##### Assistente de informática

É o trabalhador que:

- Proceda e colabora na instalação, atualização, manutenção, monitorização e configuração de equipamentos (har-

dware), de sistemas aplicativos (software) e administração de redes informáticas;

– Assegura a manutenção e arquivo da informação em suporte digital;

– Identifica, resolve ou encaminha para resolução especializada problemas dos sistemas e equipamentos;

– Proceda à receção de material e gestão do parque de equipamentos e programas aplicativos;

– Colabora no estudo de informatização de documentos e processos, elabora manuais de utilização e colabora na formação dos utilizadores;

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

#### Técnico de informática

É o trabalhador que:

– Orienta e coordena as atividades do pessoal e serviços na sua área de competência e responsabilidade;

– Proceda ao diagnóstico e resolução dos problemas referentes a sistemas de informação e acompanha a sua implementação;

– Proceda à configuração e desenvolvimento de aplicações adaptadas às necessidades dos serviços;

– Executa tarefas de administração de redes e zela pela segurança dos sistemas e aplicativos;

– Realiza e colabora em estudos técnicos, produção de normas, indicadores e outros documentos, bem como no apoio especializado aos utilizadores;

– Assegura atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente de informática;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

#### Especialista de informática

É o trabalhador que:

– Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios assegurando a resolução dos problemas registados;

– Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica dos assistentes e técnicos de informática;

– Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;

– Coordena, realiza e participa em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos bem como em atividades de formação;

– Assessoria e executa funções inerentes à atividade informática.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao técnico de informática;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

## **Categorias profissionais do ramo administrativo**

### **Categorias profissionais**

Assistente administrativo

Técnico administrativo

#### **Definição de funções**

Assistente administrativo

É o trabalhador que:

- Executa e colabora em todas as tarefas de natureza administrativa;
  - Acompanha e atualiza a legislação e regulamentação com aplicabilidade na sua área de atividade;
  - Assegura atividades administrativas necessárias à aquisição ou venda de bens e serviços, sua armazenagem, distribuição e consequente regularização;
  - Prepara dados e documentos, normas, regulamentos, relatórios e indicadores para informação ou resposta a destinatários internos e externos;
  - Recebe pedidos de informação procede ao seu tratamento e devido esclarecimento;
  - Recebe, recolhe, classifica, regista, reproduz, arquiva e expede correspondência, dados ou outra documentação.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
  - Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Técnico administrativo

É o trabalhador que:

- Orienta a atividade do assistente administrativo e assegura o apoio administrativo qualificado, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos e produção de indicadores;
  - Assegura atividades de apoio à gestão, assessoria, estudo e enquadramento no âmbito administrativo nas diversas áreas de atividade da empresa e colabora em atividades de formação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar funções inerentes ao assistente administrativo;
  - Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
  - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

## **Categorias profissionais do ramo técnico**

### **Categorias profissionais**

Técnico superior II

Técnico superior I

#### **Definição de funções**

Técnico superior II

É o trabalhador que:

- Realiza e participa em estudos, programação, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito das suas habilitações académicas e/ou experiência profissional;
  - Elabora pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa outras atividades de apoio geral ou especializado;
  - Organiza e coordena atividades gerindo meios humanos, materiais, financeiros ou outros;
  - Representa a empresa em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores;
  - Exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
  - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico superior I

É o trabalhador que:

- Coordena, realiza e participa em estudos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito das suas habilitações académicas e/ou experiência profissional;
  - Elabora pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa de outras atividades de apoio geral ou especializado.
  - Supervisiona ou coordena atividades, podendo gerir meios humanos, materiais, financeiros ou outros.
  - Representa a empresa em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores;
  - Exerce funções com responsabilidade e autonomia em cumprimento das orientações da empresa;
  - Pode coordenar a atividade de outros técnicos.
- E, quando necessário, pode:
- Quando necessário pode conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
  - Pode realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

## **Categorias profissionais a extinguir**

### **Categorias profissionais**

Auxiliar de apoio à gestão

Chefe de equipa de material

Chefe de equipa de transportes

Especialista ferroviário II

Motorista

Operador de apoio

Operador de transportes

Supervisor de obras e conservação

Técnico de transportes II

Categorias residuais no sentido de que não serão feitas novas admissões para as mesmas, procedendo-se à sua extinção por via da redução gradual do efetivo.

## Definição de funções

### Auxiliar de apoio à gestão

- Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos de gestão, nomeadamente:
- Transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos;
- Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados;
- Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário;
- Executar as tarefas de apoio nos infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças;
- Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

### Chefe de equipa de material

- Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;
- Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;
- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;
- Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;
- Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência;
- Colaborar e/ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material;
- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- Executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

### Chefe de equipa de transportes

- Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, terminais ou instalações particulares, garantindo as atividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações, e do armazenamento e transporte de cargas ou da movimentação de material circulante, nomeadamente:
- Organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;
- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;
- Garantir a interligação funcional com outros órgãos da empresa ou clientes, assegurando a informação sobre a situ-

ação ou ocorrências na realização dos serviços, o registo e encaminhamento de dados e documentos;

- Atender e acompanhar os clientes, assegurando a informação sobre os serviços ou o tratamento de reclamações;
- Assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;
- Colaborar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;
- Receber e encaminhar as receitas e efetuar a contabilidade do serviço de que é responsável;
- Prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

### Especialista ferroviário II

- É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista, mas de maior exigência e de maior responsabilidade;
- Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

### Motorista

- Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica;
- Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo;
- Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;
- Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;
- Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

### Operador de apoio

- Assegurar o acompanhamento do comboio, executar as funções de «chefe de comboio» quando necessário;
- Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante;
- Verificar o cumprimento das prescrições de segurança da carga dos vagões;
- Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética e a substituição de fitas ou



outros equipamentos de registo ou informação, quando necessário e de acordo com as disposições regulamentares próprias;

- Assegurar alguma atividade administrativa e/ou comercial de apoio, nomeadamente acompanhamento das cargas, entrega e receção de documentos e elementos administrativos ligados às cargas transportadas, ou outras, de acordo com os seus conhecimentos.

- Pode orientar e/ou colaborar nas operações de formação e deformação de comboios, procedendo às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição e apoiando a movimentação e estacionamento do material circulante nos parques afetos às unidades;

- Pode efetuar itinerários e manobrar agulhas em linhas afetas à unidade, em ramais particulares ou em terminais de mercadorias, e assegurar em condições pré-determinadas nos ramais particulares, a garantia de segurança nos atravessamentos rodoviários;

- Pode executar as operações de carga, descarga e movimentação de mercadorias, operando equipamentos adequados e assegurando as tarefas de limpeza, lubrificação e manutenção dos equipamentos, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

- Pode assegurar as tarefas de vigilância e limpeza das instalações e material circulante;

- Pode assegurar as tarefas de «acompanhamento de caruagens».

#### Operador de transportes

- Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de carga, descarga e acondicionamento de mercadorias;

- Verificar o estado do material rebocado a colocar à disposição dos clientes, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, registando e informando as anomalias detectadas;

- Executar as tarefas inerentes ao despacho, encaminhamento e entrega de mercadorias e executar as atividades de contabilidade das Estações ou outras tarefas de apoio administrativo ou comercial, ligadas à venda dos serviços;

- Assegurar, quando for caso disso, o conjunto de formalidades legais ligadas ao serviço de mercadorias, em estações fronteiriças ou outras;

- Prestar informação e apoio aos clientes;

- Pode assegurar as funções de «chefe de comboio», quando necessário;

- Colaborar em atividades referentes à gestão do material rebocado;

- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

- Pode, quando necessário, executar tarefas de operador de apoio em feixes e triagem de estacionamento e tratamento de composições, em terminais de mercadorias e feixes de apoio às oficinas.

#### Supervisor de obras e conservação

- Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

- Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da empresa e as empresas de prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

- Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

- Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

- Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

- Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas;

- Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

#### Técnico de transportes II

- Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

- Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização;

- Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal;

- Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial;

- Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes;

- Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

- Assegurar a gestão dos contratos e o acompanhamento, inspecção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes;

- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

## ANEXO II

### Progressão profissional

#### Disposições gerais

##### I - Conceitos fundamentais

###### 1- Categoria profissional

É a denominação profissional, consagrada no presente AE, de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias.

###### 2- Ramo profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente AE.

###### 3- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando aumento de retribuição, diferentes competências e/ou responsabilidades.

###### 4- Mudança de categoria profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando diferentes competências e/ou responsabilidades.

###### 5- Mudança de ramo profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente ao mesmo ramo profissional, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

###### 6- Mudança de índice remuneratório

É o acesso a um índice de retribuição mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

##### II - Desempenho profissional

1- A prestação da informação sobre o desempenho profissional, adiante designada, simplesmente, por «informação», é da responsabilidade da empresa.

2- A «informação» deve ser prestada anualmente e será traduzida em pontuação de 1 a 7 pontos, sendo 1 a pontuação mais baixa e 7 a pontuação mais elevada.

3- A informação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador no período avaliativo de referência.

4- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respetiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

5- O trabalhador dispõe de quinze dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de trinta dias.

##### III - Normas genéricas para mudança de índice remuneratório

1- A mudança de índice apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente AE.

2- Cada categoria integra um conjunto de índices definidos no presente AE.

3- O tempo mínimo de permanência em cada índice não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de índice, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das pontuações individualmente obtidas na «informação», não podendo, em qualquer caso, o tempo mínimo de permanência previsto no número anterior ser fracionado.

5- As mudanças de índice remuneratório processam-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de índice, acumulando o trabalhador o excedente da pontuação obtida nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o índice seguinte dentro de cada categoria, sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respetiva mudança de índice, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com 6 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

b) Categorias com 8 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice e do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

c) Categorias com 12 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice e do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

– A mudança do 10.º para o 11.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 11.º para o 12.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

d) Categorias com 14 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice e do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice, do 7.º para o 8.º índice, do 8.º para o 9.º índice e do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 10.º para o 11.º índice e do 11.º para o 12.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 12.º para o 13.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 13.º para o 14.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

e) Categorias com 16 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice, do 9.º para o 10.º índice, do 10.º para o 11.º índice, do 11.º para o 12.º índice, do 12.º para o 13.º e do 13.º para o 14.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 14.º para o 15.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 15.º para o 16.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

#### IV - Normas transitórias para mudança de índice remuneratório

1- Para efeitos de transição do anterior para o atual modelo de progressão profissional, aplicado aos trabalhadores do ramo técnico (anteriores técnico licenciado e técnico bacharel) e para a última informação que não deu lugar a progressão indiciária, procede-se à seguinte correspondência:

a) Informação global A - 6 pontos;

b) Informação global B - 4 pontos;

c) Informação global C - 2 pontos.

Após entrada em vigor do presente AE, a progressão profissional do técnico superior I só pode ser efetuada para o índice imediatamente superior que não se encontre a extinguir.

2- Para efeitos de transição do anterior para o atual modelo de progressão profissional, aplicado aos trabalhadores do ramo tração e para a última informação que não deu lugar a progressão indiciária, procede-se à seguinte correspondência:

a) Informação global positiva - 6 pontos;

b) Informação global negativa - 2 pontos.

3- As mudanças de índice remuneratório para as categorias profissionais residuais a extinguir por redução gradual de efetivo nos termos do presente AE, processa-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de índice, acumulando o trabalhador o excedente da pontuação obtida nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o índice seguinte dentro de cada categoria, sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respetiva mudança de índice, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com 5 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice e do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

b) Categorias com 6 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice e do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

c) Categorias com 7 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º índice para o 3.º índice e do 3.º índice para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

d) Categorias com 8 índices remuneratórios:

e) A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

f) A mudança do 4.º para o 5.º e do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

g) A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

h) A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

i) Categorias com 9 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice e do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice e do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

j) Categorias com 10 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice e do 5.º para o 6.º sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

V - Norma genérica para provimento de vagas

- 1- O provimento de vagas existentes em determinada categoria profissional faz-se preferencialmente mediante recrutamento interno ou por recrutamento externo.
- 2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, será feito preferencialmente por concurso ou por fundamentada nomeação.
- 3- O acesso aos índices sem correspondência de categoria profissional será efetuado por nomeação.

VI - Enquadramento de categorias profissionais

O enquadramento das categorias profissionais nos respetivos Ramos Profissionais encontra-se representado no Anexo I.

VII - Disposições finais

- 1- As disposições do presente AE, relativas ao provimento

de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

- 2- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

ANEXO III

Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais

1- Tabela salarial

Ramo produção; ramo tração; ramo material; ramo comercial; ramo informático e ramo administrativo.

Índice salarial	Retribuição base
338	1 966,24 €
329	1 921,75 €
320	1 873,69 €
311	1 825,62 €
302	1 777,55 €
294	1 734,83 €
286	1 692,09 €
278	1 649,38 €
271	1 611,99 €
264	1 574,11 €
257	1 536,15 €
250	1 498,23 €
243	1 460,30 €
236	1 422,34 €
229	1 384,38 €
222	1 346,42 €
215	1 326,00 €
208	1 287,50 €
201	1 248,98 €
194	1 210,92 €
187	1 173,99 €
180	1 136,00 €
174	1 103,45 €
169	1 076,31 €
164	1 049,19 €
159	1 022,04 €

Índice salarial	Retribuição base
154	994,90 €
150	973,21 €
146	951,50 €
142	929,79 €
138	908,10 €
135	891,81 €
132	875,54 €
129	859,26 €
126	842,98 €
123	826,71 €
120	810,42 €
117	794,48 €
115	783,88 €
113	773,28 €
111	762,68 €
109	752,09 €
107	741,49 €
105	730,88 €
103	720,30 €
100	704,39 €
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-



2- Tabela salarial  
Ramo técnico

Técnico superior II			Técnico superior I	
Índice salarial	Retribuição base		Índice salarial (i)	Retribuição base
1015	1 315,00 €		1164	4 078,23 €
1012	1 195,00 €		1159	3 866,80 €
1009	1 091,00 €		1154	3 643,23 €
1006	1 003,00 €		1149	3 432,81 €
1003	931,00 €		1139	3 235,55 €
1000	875,00 €		1129	3 064,57 €
-	-		1119	2 919,91 €
-	-		1109	2 748,94 €
-	-		1099	2 617,43 €
-	-		1084	2 459,61 €
-	-		1074	2 301,80 €
-	-		1064	2 165,14 €
-	-		1054	2 020,69 €
-	-		1044	1 887,99 €
-	-		1039	1 757,08 €
-	-		1034	1 622,54 €
-	-		1029	1 501,40 €

(i) Índice salarial correspondente ao «índice actual» definido na tabela 2.3 do anexo IV.

3- Tabela salarial  
Ramo técnico  
Índices a extinguir por redução gradual de efetivo

Índice salarial (i)	Retribuição base		Índice salarial (i)	Retribuição base
1147	3 419,66 €		1082	2 328,10 €
1144	3 248,70 €		1079	2 314,95 €
1134	3 090,87 €		1072	2 191,45 €
1132	3 077,73 €		1069	2 178,30 €
1124	2 933,06 €		1062	2 046,78 €
1114	2 775,25 €		1059	2 033,63 €
1112	2 762,10 €		1049	1 901,42 €
1104	2 630,58 €		1042	1 770,53 €
1097	2 604,29 €		1037	1 636,00 €
1094	2 485,91 €		1027	1 378,50 €
1089	2 472,76 €		1025	1 269,26 €

(i) Índice salarial correspondente ao «índice actual» definido na tabela 2.3 do anexo IV

4- Outras atribuições patrimoniais

Atribuição patrimonial	Cláusula	Valor
Diuturnidades (D)	46. <sup>a</sup>	22,70 €
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos rotativos	48. <sup>a</sup> , número 1, a), i	7,5 % (i)
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos fixos	48. <sup>a</sup> , número 1, a), ii	3,5 % (i)
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos rotativos	48. <sup>a</sup> , número 1, b), i	5,5 % (i)

Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos fixos	48. <sup>a</sup> , número 1, <i>b</i> ), ii	3,0 % (i)
Subsídio de escala	49. <sup>a</sup>	17,75 % (i)
Ajuda de custo - repouso até 12 horas (exercício normal da função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>a</i> )	21,00 €
Ajuda de custo - repouso entre 12 horas e 18 horas (exercício normal da função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>b</i> )	29,00 €
Ajuda de custo - repouso superior a 18 horas (exercício normal da função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>c</i> )	36,00 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação até 12 horas	57. <sup>a</sup> , número 2, <i>a</i> )	3,50 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação superior a 12 horas	57. <sup>a</sup> , número 2, <i>b</i> )	14,00 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação com repouso	57. <sup>a</sup> , número 2, <i>c</i> )	24,50 €
Ajuda de custo - pessoal fixo	57. <sup>a</sup> , número 3	7,00 €
Subsídio de refeição (SR)	58. <sup>a</sup>	8,50 €
Ic - valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador exerça a bordo do material motor actividade decorrente do exercício normal da função	62. <sup>a</sup>	7,00 €
(Au) - valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único	62. <sup>a</sup>	0,10 €
Ip - valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento	63. <sup>a</sup>	7,00 €
(P) - Valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador do ramo produção em locais não garantidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração	63. <sup>a</sup>	2,50 €

(i) Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

ANEXO IV

Integração profissional

1- Regras de implementação

- 1- A integração das categorias profissionais anteriormente aplicáveis e para as quais se verifique correspondência efetua-se nos termos do ponto 2.1.
- 2- As novas categorias profissionais identificadas no ponto 2.2 serão criadas com a implementação do acordo de empresa.
- 3- As categorias profissionais identificadas no ponto 2.3 são consideradas residuais no sentido de que não serão feitas novas admissões para as mesmas, procedendo-se à sua extinção por via da redução gradual do efetivo cuja tabela indiciária consta no ponto 2.7. Os efetivos que integrem estas categorias profissionais podem concorrer às vagas abertas noutras categorias profissionais para as quais reúnam os requisitos estabelecidos.
- 4- As categorias profissionais anteriormente aplicáveis e que não tenham efetivos à data de outorga do presente documento são automaticamente extintas com a sua publicação.
- 5- Os trabalhadores serão integrados na grelha salarial mantendo o índice onde atualmente se encontram e cujas tabelas indiciárias constam no ponto 2.5, 2.6 e 2.7, consoante o caso, salvo os trabalhadores da categoria técnico superior I (anteriormente técnicos bacharéis e técnicos licenciados) a integrar conforme tabela de correspondência constante no ponto 2.4.

- 6- Os trabalhadores são integrados com a antiguidade que detêm na data de entrada em vigor do presente documento.
- 7- Os trabalhadores são integrados com o resultado da avaliação de desempenho que detêm na data de entrada em vigor do presente documento.
- 8- O primeiro acesso às vagas da categoria de pperador de circulação é feito, preferencialmente, por candidatura do trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de apoio considerando-se mudança de categoria no âmbito da avaliação de desempenho profissional. O acesso às vagas de operador de circulação é feito no primeiro índice da tabela 2.5 Ao qual corresponde o primeiro índice da tabela 2.7 referente ao operador de apoio, assegurando a manutenção da atual posição relativa nos respetivos índices dos trabalhadores que venham a integrar esta categoria profissional.
- 8.1- Caso o número de candidatos exceda o número de vagas estabelecidas serão colocados os trabalhadores por ordem de antiguidade apurada de acordo com o previsto na cláusula 76.<sup>a</sup> do AE;
- 8.2- Caso o número de candidatos fique aquém do número de vagas estabelecidas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher, preferencialmente, por trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de transportes e, posteriormente, por trabalhador oriundo da categoria de assistente de produção (anterior operador chefe de manobras e operador de manobras).
- 9- O acesso às vagas da categoria de operador de produção é feito, preferencialmente, por candidatura do trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de transportes,

sem interrupção do processo de avaliação de desempenho profissional.

9.1- Para completar o preenchimento das restantes vagas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher por trabalhador oriundo da categoria de operador de apoio que não tenha sido colocado como operador de circulação após preenchimento integral desta categoria, sem interrupção do processo de avaliação de desempenho profissional para os que mantenham o mesmo índice;

9.2- Caso o número de candidatos fique aquém do número de vagas estabelecidas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher, preferencialmente, por trabalhador oriundo da categoria de assistente de produção (anterior operador chefe de manobras e operador de manobras).

10- O acesso aos índices sem correspondência de categoria profissional é efetuado por nomeação conforme tabela constante no ponto 2.6.

11- Na data de entrada em vigor do presente AE, passa a vigorar a tabela indiciária constante no presente anexo.

2- Integração profissional

1.1- Correspondência das categorias profissionais

Categoria profissional anterior	Categoria profissional atual
Operador de manobras	Assistente de produção
Operador chefe de manobras	Assistente de produção
Inspetor de transportes	Inspetor de produção
Inspetor chefe de transportes	Especialista de produção
Técnico de transportes I	Especialista de produção
Maquinista	Maquinista
Maquinista técnico	Maquinista
Inspetor de tracção	Inspetor de tração
Inspetor de condução - ferrovia	Inspetor de tração
Inspetor chefe de tracção	Especialista de tração
Inspetor chefe de condução - ferrovia	Especialista de tração
Operador de material	Operador de material
Supervisor de material	Inspetor de material
Técnico de material I	Especialista de material
Técnico comercial II	Técnico comercial
Técnico comercial I	Especialista comercial
Assistente administrativo III	Assistente administrativo
Assistente administrativo II	Técnico administrativo
Assistente administrativo I	Técnico administrativo
Técnico bacharel	Técnico superior I
Técnico licenciado	Técnico superior I

2.2- Novas categorias profissionais (sem correspondência)

Categoria profissional
Operador de produção
Operador de circulação
Assistente de material
Assistente comercial
Assistente informático
Técnico informático
Especialista informático
Técnico superior II

2.3- Categorias profissionais sem correspondência (a extinguir por redução gradual de efetivo)

Categoria profissional anterior
Auxiliar de apoio à gestão
Chefe de equipa de material
Chefe de equipa de transportes
Especialista ferroviário II
Motorista
Operador de apoio
Operador de transportes
Supervisor de obras e conservação
Técnico de transportes II

2.4- Tabela de integração indiciária do técnico bacharel e técnico licenciado (índice anterior) no técnico superior I (índice atual)

Índice anterior	Índice atual	Índice anterior	Índice atual
304	1164	181	1084
288	1159	171	1082 (i)
271	1154	170	1079 (i)
255	1149	169	1074
254	1147 (i)	159	1072 (i)
241	1144 (i)	158	1069 (i)
240	1139	157	1064
229	1134 (i)	148	1062 (i)
228	1132 (i)	147	1059 (i)
227	1129	146	1054
217	1124 (i)	137	1049 (i)
216	1119	136	1044
205	1114 (i)	127	1042 (i)
204	1112 (i)	126	1039
203	1109	117	1037 (i)
194	1104 (i)	116	1034
193	1099	107	1029
192	1097 (i)	98	1027 (i)
183	1094 (i)	90	1025 (i)
182	1089 (i)	-	-

(I) Índices a extinguir por redução gradual de efetivo.

2.5-Tabela indiciária

Ramo produção								
Assistente de produção	109	111	113	115	117	120	123	126
Operador de produção	129	132	135	138	142	146	150	154
Operador de circulação	129	132	135	138	142	146	150	154
Inspetor de produção	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de produção	236	243	250	257	264	271	-	-
Ramo tração								
Maquinista	159	164	169	174	180	187	-	-
Inspetor de tração	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de tração	236	243	250	257	264	271	-	-
Ramo material								
Assistente de material	109	111	113	115	117	120	123	126
Operador de material	129	132	135	138	142	146	150	154
Inspetor de material	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de material	236	243	250	257	264	271	-	-



2.5- Tabela indiciária (continuação)

Ramo comercial																
Assistente comercial	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico comercial	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Especialista comercial	236	243	250	257	264	271	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ramo informática																
Assistente informático	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico informático	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Especialista informático	236	243	250	257	264	271	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ramo administrativo																
Assistente administrativo	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico administrativo	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Ramo técnico																
Técnico superior I	1029	1034	1039	1044	1054	1064	1074	1084	1099	1109	1119	1129	1139	1149	-	-
Técnico superior II	1000	1003	1006	1009	1012	1015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.6- Tabela indiciária sem correspondência de categoria ou por nomeação

Índice salarial	100	103	105	107	278	286	294	302	311	320	329	338	1154	1159	1164
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------

2.7- Categorias a extinguir por redução gradual de efetivo

Auxiliar de apoio à gestão	103	105	107	109	111	-	-	-	-	-
Chefe de equipa de material	159	164	169	174	180	187	-	-	-	-
Chefe de equipa de transportes	159	164	169	174	180	187	-	-	-	-
Especialista ferroviário ii	222	229	236	243	250	257	264	271	278	286
Motorista	120	123	126	129	132	135	138	142	146	-
Operador de apoio	120	123	126	129	132	135	138	142	-	-
Operador de transportes	129	132	135	138	142	146	150	154	-	-
Supervisor de obras e conservação	159	164	169	174	180	187	194	-	-	-
Técnico de transportes II	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-

Depositado em 11 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 139/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Transportes - SITRA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Transportes - SITRA.

2- O presente acordo abrange os municípios de Lisboa e Oeiras.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2- O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

3- A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

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

Cláusula 3.ª

(Revisão)

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

## SECÇÃO I

### (Obrigações e direitos recíprocos)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

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

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

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>;

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

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

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

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

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

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

j) Prestar ao trabalhador arguido, lesado, vítima ou assistente em processos de natureza penal decorrentes do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, assistência legal, médica, psicológica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

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

l) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período

em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

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

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

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

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

q) Aceitar, no prazo de 60 dias, o pedido de troca direta de estação entre trabalhadores com a mesma categoria profissional, conforme o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, sempre que esse pedido inclua a troca automática dos respetivos horários de trabalho e desde que não existam restrições médicas entre estes. Caso não exista a possibilidade de troca direta será assegurada a transferência logo que existam admissões para a mesma categoria profissional ou que estejam reunidas condições para tal;

r) Colocação da bandeira a meia haste pela morte de um funcionário no ativo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

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

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

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

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

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

dos trabalhadores;

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

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

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

i) Nos casos de cessação do contrato de trabalho, só haverá lugar à liquidação das importâncias vencidas e vincendas que o trabalhador tenha direito após a entrega por parte deste de todos os pertences da empresa, nomeadamente o seu fardamento, o cartão de identificação emitido pela empresa, sem prejuízo dos restantes pertences ou valores de que o trabalhador seja depositário.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no Código do Trabalho e demais legislação aplicável, são ainda garantidos, com direito a remuneração:

a) Dispensa da prestação de trabalho noturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até dez meses após o parto;

b) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para amamentação ou aleitação dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

3- Quando a garantia da remuneração, em matéria de parentalidade, for exercida pela Segurança Social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respetivo requerimento de subsídio.

4- Todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula, são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

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

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;

b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através

de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula, na cláusula 8.<sup>a</sup> e na cláusula 18.<sup>a</sup>

3- Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Criação e supressão de postos de trabalho)

1- Compete à empresa a criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, as quais se pronunciarão no prazo de 15 dias após serem notificadas dessa pretensão.

2- A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do ato, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1- A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3- Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, exceto no que se refere à passagem a serviço efetivo.

4- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Durante os primeiros sessenta dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 3 desta cláusula.

2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder cento e oitenta dias.



3- Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- É permitido a celebração de contratos a termo.

2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Atividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;

g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;

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

3- Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação. Para os restantes trabalhadores não pode ter duração superior a 18 meses, na sua totalidade.

4- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2, importa a nulidade de estipulação do termo.

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mapa do pessoal da empresa)

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

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

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à comissão de trabalhadores.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com função de chefia)

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

### CAPÍTULO IV

#### (Formação, acesso e reconversão profissional)

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Formação e acesso profissional)

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

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

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

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

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

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estudantes)

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

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, serão concedidas 2 horas diárias antes do início das aulas, ou 1 hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

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

4- Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos nem estejam nas condições indicadas no número 2, ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afetada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a atividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

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

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

a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova, e o outro, o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais

de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

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

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

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

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

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, conforme previsto no regulamento anexo III do presente AE.

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

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

5- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a converter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

6- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO V

### (Regimes especiais de promoção e concursos)

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Regimes especiais de promoção)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Passagem automática de escalão de vencimento)

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

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

3- Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no

entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Concursos)

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

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

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

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, em média, as oito horas de trabalho efetivo;

b) O cálculo da média horária dos tripulantes será apurada trimestralmente.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expreso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

Aos motoristas de serviço público e guarda freios, o in-

terval de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

8- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

9- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

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

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição.

Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

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

c) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %.

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

13- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 120 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o traba-

lhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

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

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

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

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

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

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Pessoal efetivo e supra)

1- O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: serviço de efetivos e serviço de supras.

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

3- Os trabalhadores da escala de serviço supras são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala de serviço de efetivos, da mesma categoria profissional.

4- Os trabalhadores da escala de efetivos, sem serviço, executam a altura imediatamente anterior do seu grupo que estiver disponível; caso não exista vaga será atribuído, sempre que possível, um serviço compatível com o horário, carreiras do grupo e período normal de trabalho diário que o trabalhador teria de cumprir nesse dia.

5- A integração dos trabalhadores supras em escalas de serviço de efetivo, respeitará a antiguidade como tripulante, respeitando os períodos e condicionantes técnicas associadas à função.

6- Aos tripulantes, que mudem de categoria profissional de MSP para GF, ou vice-versa, será contabilizada, para efeitos de número de matrícula, a data do início na sua função de origem, sendo-lhe atribuído um número de matrícula equivalente ao tripulante que iniciou funções a essa data.

7- O pessoal tripulante efetuará a sua escolha de grupos nos termos determinados por regulamentação específica, anexo IV do presente AE.



Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Marcação de ponto)

1- Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada, e 5 minutos sobre o de cada saída.

2- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos, implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

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

2- Considera-se concluída a jornada de trabalho, caso a soma do primeiro período de trabalho com o atraso verificado seja igual ou superior a 7 horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

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

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

7- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Quando prestado em dia de feriado o acréscimo será de 125 %.

8- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias seguintes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(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 4 horas de trabalho noturno.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Descanso semanal e feriados)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

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

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

1 de janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
5 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
13 de junho;

15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

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

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

7- Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da tolerância, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 150 % da sua retribuição normal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do seu contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

a) Aos trabalhadores de folga rotativa, a quem não possa ser concedido o gozo do período completo de férias, será assegurado um período mínimo de 11 dias úteis de férias. Aos trabalhadores do regime de folga fixa, será assegurado, um período mínimo de 10 dias úteis;

b) O trabalhador deverá obrigatoriamente gozar no mínimo 10 dias úteis consecutivos;

c) Ao pedido de férias efetuado pelo trabalhador relativo ao período mínimo referido na alínea a), a empresa terá de dar resposta no prazo máximo de 30 dias;

d) Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7- A duração do período de férias prevista no número 1

é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

8- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias, seguidos ou interpolados, por ano civil;

q) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

9- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

10- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

15- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

17- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

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

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

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Faltas - Princípios gerais)

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

2- Qualquer fração de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.<sup>a</sup>, poderá ser somada por frações

de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.

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

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

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

8- A natureza das faltas poderá ser classificada no ato da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7- O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 32.<sup>a</sup>

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea i) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
b) Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. Nas situações previstas no relativamente à parentalidade, imperarão os prazos previstos na lei, não sendo, contudo, cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 15 dias seguidos por casamento.	
e) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.

<i>f)</i> As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
<i>g)</i> As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da comissão de trabalhadores, ou ata da comissão.
<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
<i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
<i>l)</i> As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
<i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.

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

3- As faltas previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que nos termos da alínea *k)* forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- As faltas dadas de acordo com alínea *a)* do número 1, que não sejam comprovados no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não

se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

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

6- As faltas justificadas não poderão afetar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *i)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Faltas injustificadas)

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

2- As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

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

*b)* Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>

3- No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>, poderão ser agravadas.



#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho)

1- Como não comparência ao serviço durante fracção de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da marcação de ponto prevista na cláusula 24.<sup>a</sup>, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2- As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *e)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *l)* do número 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto nessa mesma cláusula.

3- Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *k)* do número 1 da citada cláusula 32.<sup>a</sup>

4- Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.<sup>a</sup>, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

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

6- Estas ausências são enquadráveis no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup> e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos I e II.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4- Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da

antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de atividade.

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 12 anos - 100,02 €;  
Mais de 16 anos - 133,36 €;  
Mais de 20 anos - 166,70 €;  
Mais de 24 anos - 200,04 €;  
Mais de 28 anos - 233,38 €.

2- O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G da tabela do anexo I.

3- É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de 8,33 €.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Subsídio para falhas de dinheiro)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

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

*a)* Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

*b)* O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de tarefas complementares da condução)**

1- Os trabalhadores de tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 50,00 € pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de transporte)**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual à determinada no diploma legal para deslocações em serviço, desde que, previamente autorizada.

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

3- Caso o sistema de transportes referido no número anterior não seja possível de realizar, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas receberão um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 3 euros.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Subsídio de natal)**

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

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano civil.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Condução de veículos com validador e agente único)**

1- Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pelas tarefas resultantes da venda de bilhetes de tarifa de bordo.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Ajuramentação)**

1- Os controladores de tráfego, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pela natureza específica da atividade que exercem, descrita no Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Subsídio de instrução)**

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio mensal de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das anuidades ou diuturnidades, sem perda de quaisquer subsídios ou outros abonos.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de horários irregulares)**

1- Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades diretamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Prémio de condução defensiva)**

Aos motoristas de serviço público, guarda-freios e téc-

nicos de tráfego e condução, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, anexo V deste acordo.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

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

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

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

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

4- Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se con-

sidere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

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

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

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

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

10- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

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

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

13- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

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

exercício dessas funções.

15- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

2- Esta comissão é constituída por 4 vogais designados pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Sanções Disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

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

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

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

4- A empresa permitirá que o trabalhador, no caso de ser sancionado com dias de suspensão sem vencimento, opte por perda de dias de férias na mesma proporção, assegurado que seja o gozo anual mínimo de 20 dias úteis de férias.

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

6- Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço

de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Repreensão registada)

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

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

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

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Suspensão sem vencimento)

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

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

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



o público;

n) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o número 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de despedimento)

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

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

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco faltas seguidas ou dez faltas interpoladas;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) A prática intencional dentro da empresa de atos lesivos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no número 6 da cláusula 17.º e número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Cessação de contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

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

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

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

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

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

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

7- Excetua-se do disposto nos números 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objeto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspetor de trabalho.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2- A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.<sup>a</sup>

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

4- Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 17 500,00 €.

5- Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemniza-

ção a pagar, nos termos do número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

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

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

4- O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a 5 dias úteis.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

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

3- No caso de recusa, por parte do trabalhador, de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, cada uma delas devidamente fundamentada por escrito e preenchidos os requisitos do número 2 da presente cláusula, ficará sujeito ao disposto no número 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social e outras regalias

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

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

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

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

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

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

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

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

2- Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 58.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

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

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

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea preceden-

te, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social e outras regalias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Reforma por invalidez e velhice)

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

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

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

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de

acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa atualização.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)

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

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

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

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

5- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números. 1, 2, 3, e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de janeiro de 1975.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de funeral)

1- Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Segurança Social para as despesas com o funeral.

2- O pagamento deste complemento será efetuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança e saúde, nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

3- Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior, compete transmitir à empresa as deliberações e rei-

vindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **(Obrigações específicas da empresa na área da segurança e saúde no trabalho)**

São obrigações da empresa:

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

2- Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção.

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

4- Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

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

6- Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, quando exista.

7- Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a Comissão Segurança e Saúde no Trabalho, quando exista em matéria da sua competência.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **(Deveres específicos dos trabalhadores)**

1- São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de tra-

balho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **(Subsídio de alimentação)**

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

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,00 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- A empresa atribuirá um subsídio de refeição caso o trabalhador realize cinco, ou mais, horas de trabalho suplementar num dia.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **(Transporte)**

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

2- Os comprovativos a serem entregues para cada caso referidos no número anterior serão os seguintes:

a) Certidão de casamento, nota de liquidação de IRS, ou declaração da junta de freguesia do local de residência;

b) Certidão de nascimento, documento emitido pelo respetivo estabelecimento escolar ou Segurança Social;

c) Documento emitido pela entidade respetiva.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **(Deslocações em serviço)**

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.



Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Fardamentos e fatos de trabalho)**

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Fundo de Auxílio Social)**

1- O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de julho de 1951, tem por objetivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2- São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

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

c) A receita integral obtida pela emissão de 2.<sup>as</sup> vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3- A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão de trabalhadores.

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

**CAPÍTULO XII**

**Órgãos representativos dos trabalhadores**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Controlo de gestão)**

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

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Estrutura sindical na empresa)**

O sindicato outorgante deste AE constitui uma comissão intersindical (COSIDECA) com os sindicatos filiados na UGT, que mantem todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de quatro elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

**CAPÍTULO XIII**

**Comissão paritária**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

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

a) É formada por 3 elementos representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2- O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

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

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

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

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

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

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

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

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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 acordo unânime dos seus membros, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, con-



siderando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Regulamentos)

Os regulamentos que constam como anexos III, IV, V, VI e VII são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Adesão individual ao acordo de empresa)

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua remuneração ilíquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direto e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 será efetivada ao sindicato outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará ao sindicato os montantes em causa, conforme previsto na alínea n) da cláusula 4.<sup>a</sup> deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Carácter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2010, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	612,42 €
B	622,25 €
C	643,78 €
D	703,08 €
E	722,03 €
F	746,30 €
G	775,28 €
H	810,20 €
I	852,21 €
J	901,94 €
L	962,30 €
M	1 033,91 €
N	1 119,14 €
O	1 203,47 €
P	1 322,99 €
Q	1 454,19 €
R	1 599,38 €

ANEXO II

(Tabela salarial tráfego)

TABELA SALARIAL																	
Escalões de Vencimento	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15	Nível 16
D1	831,04 €	832,56 €															
E1	853,44 €	854,96 €	856,47 €	857,99 €	859,51 €	861,02 €	862,54 €	864,05 €	865,58 €	867,08 €	868,60 €	870,12 €	871,64 €	877,71 €	883,78 €	889,85 €	895,91 €
F1		883,64 €	885,16 €	886,67 €	888,19 €	889,71 €	891,22 €	892,74 €	894,26 €	895,77 €	897,29 €	898,80 €	900,33 €	906,40 €	912,47 €	918,53 €	924,60 €
G1			919,41 €	920,93 €	922,45 €	923,96 €	925,48 €	926,99 €	928,52 €	930,03 €	931,54 €	933,06 €	934,58 €	940,65 €	946,72 €	952,79 €	958,86 €
H1			960,69 €	962,20 €	963,72 €	965,24 €	966,75 €	968,27 €	969,79 €	971,30 €	972,82 €	974,33 €	975,86 €	981,93 €	988,00 €	994,06 €	1 000,13 €
I1			1 010,34 €	1 011,86 €	1 013,38 €	1 014,89 €	1 016,41 €	1 017,92 €	1 019,45 €	1 020,96 €	1 022,47 €	1 023,99 €	1 025,52 €	1 031,58 €	1 037,65 €	1 043,72 €	1 049,79 €
J1													1 084,30 €	1 090,36 €	1 096,43 €	1 102,50 €	1 108,57 €
L1														1 161,71 €	1 167,78 €	1 173,85 €	1 179,91 €
M1														1 252,42 €	1 258,49 €	1 264,56 €	
N1															1 353,16 €	1 359,23 €	1 365,30 €
O1															1 452,84 €	1 458,91 €	1 464,98 €
P1																1 600,18 €	1 606,25 €
Q1																1 755,26 €	1 761,33 €

Legenda			
Nível 0	0 anuidade	Nível 13	4 diuturnidades
Nível 1	1 anuidades	Nível 14	5 diuturnidades
Nível 2	2 anuidades	Nível 15	6 diuturnidades
Nível 3	3 anuidades	Nível 16	7 diuturnidades
Nível 4	4 anuidades		
Nível 5	5 anuidades		
Nível 6	6 anuidades		
Nível 7	7 anuidades		
Nível 8	8 anuidades		
Nível 9	9 anuidades		
Nível 10	10 anuidades		
Nível 11	11 anuidades		
Nível 12	3 diuturnidades		

ANEXO III

**Regulamento de reconversões profissionais  
(cláusula 17.ª)**

1- Qualquer trabalhador que, ao abrigo no disposto na cláusula 17.ª do AE seja reconvertido para outra categoria profissional será colocado no escalão remuneratório base dessa nova categoria.

2- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores que, à data deste regulamento, se encontrem em processo de reconversão profissional e que tenham mais de seis meses de experiência na área, e na categoria profissional, para onde serão reconvertidos. Nestes casos os trabalhadores reconvertidos, após avaliação da chefia da área, serão posicionados no escalão remuneratório que se adegue à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

3- Para cumprimento do número 3 da cláusula 17.ª do AE, a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária com o nome de «diferencial remuneratório».

4- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido, para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraída ao valor de diferencial remuneratório.

5- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

ANEXO IV

**Regulamento de pessoal efetivo e supra  
(cláusula 23.ª)**

Os outorgantes regulamentam as condições para escolha e preenchimento de vagas em grupos de escalas de serviço efetivo por parte do pessoal tripulante, nos seguintes termos:

1- Salvo o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 23.ª, têm prioridade de escolha os tripulantes com o «número de chapa de efetivo» mais antigo.

2- Nos grupos especiais «madrugadas seguidas», «serões seguidos» e «meios-dias» têm prioridade de escolha os tripulantes já com números de chapa desses serviços, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

3- Nos grupos com folga fixa ao sábado e domingo, têm prioridade na escolha os tripulantes que já tenham atribuído número de chapa nesse tipo de folga, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

4- Cada tripulante deverá indicar, obrigatoriamente, pela sua ordem de preferência, todos os grupos de escala de serviço de efetivo, sem exceção.

5- Os tripulantes que não possam ser integrados no grupo de escala prioritariamente pedido serão colocados, em função da antiguidade, nos grupos escolhidos e disponíveis ime-

diatamente a seguir.

6- A todo o tripulante que não formalize a sua preferência, ser-lhe-á atribuído um dos grupos de serviços que se encontre disponível.

7- Caso se verifique uma mudança de categoria profissional de motorista de serviço público para guarda-freio, e caso a escolha de grupo inclua carreiras de elétricos que necessitem, por questões de segurança, de mais tempo de prática e formação, a integração nesse grupo, poderá ser temporariamente suspensa para formação, até ao limite de 6 meses após a sua atribuição.

8- A partir do final do prazo para a escolha de grupos, não serão aceites quaisquer pedidos de alteração.

ANEXO V

**Regulamento do prémio de risco e condução  
defensiva (cláusula 46.ª)**

1- Objetivo

Estimular e premiar o pessoal tripulante de serviço público que, na Carris, mediante o cumprimento das regras de condução segura e da disciplina em circulação, evitam o acidente e desempenham a sua função de acordo com as exigências do serviço público.

2- Âmbito

O presente regulamento abrange todos os tripulantes do serviço público no desempenho da sua função durante o período em apreciação.

3- Definição de acidente

Para efeitos da aplicação do presente regulamento, define-se como acidente qualquer acidente de viação ou outra ocorrência que, tendo intervenção do tripulante e da viatura por ele conduzida, quando em serviço, possa causar danos pessoais e/ou materiais para a empresa ou para terceiros.

4- Atribuição do prémio pecuniário

4.1- Os tripulantes do serviço público que ao longo de um período de condução de 2000 horas não registarem mais de um acidente, terão direito a um prémio que vai sendo aumentado na medida em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem acidentes.

Os valores do prémio constam do quadro seguinte:

N.º de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 2 000 horas de condução				Etc.
	1	2	3	4	
	2 000 h	2 x 2 000 h	3 x 2 000 h	4 x 2 000 h	
0	214,76€	239,70 €	264,64 €	289,58 €	-
1	199,79€	214,76 €	239,70 €	264,64 €	-
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	-
3	-	-	199,79 €	214,76 €	-
4	-	-	-	199,79 €	-
Etc.	-	-	-	-	-

4.2- O serviço no ascensor de Santa Justa não será considerado para efeitos deste prémio.

4.3- Sempre que se registre dois acidentes durante a contagem de cada período de 2000 horas, inicia-se nova contagem a partir do segundo acidente. O prémio será atribuído quando

se atinjam as 2000 horas com zero ou um acidente.

4.4- Os tripulantes do serviço público adquirem o direito ao prémio na data em que atinjam qualquer dos escalões fixados em 4.2, nas condições do presente regulamento, sendo o seu pagamento feito durante os três meses subsequentes.

#### 5- A descaracterização

Situação em que o acidente não é contabilizado para atribuição do prémio, por impossibilidade de o mesmo ter sido evitado. No anexo 1 ao presente regulamento ilustram-se alguns exemplos de acidentes a descaracterizar.

#### 6- Competências e responsabilidades

##### 6.1- Do tripulante

6.1.1- Compete ao tripulante solicitar a descaracterização do acidente para efeitos da atribuição do prémio. O pedido de descaracterização terá de ser apresentado no prazo de 15 dias após a data do acidente, salvo num caso de força maior devidamente justificado em que esse prazo poderá ser prolongado mais 15 dias.

6.1.2- Compete-lhe igualmente a prova inequívoca dos factos descaracterizadores.

6.1.3- No caso de ter sido constituída no processo contraprova a respeito dos mesmos factos de modo a torná-los duvidosos, será a questão decidida contra a parte onerada com a prova.

##### 6.2- Da empresa

6.2.1- Compete à estação a que pertence o tripulante a instrução dos processos relativos aos acidentes referidos em 6.1.

6.2.2- Compete ao diretor da estação decidir, com base nos elementos contantes do processo e independentemente de o trabalhador ter ou não solicitado a descaracterização do acidente, se este deve ou não ser considerado descaracterizado para efeitos da aplicação do regulamento do prémio de risco e condução defensiva.

6.2.3- Sempre que o acidente não seja descaracterizado pelo diretor e o tripulante tenha apresentado um pedido de descaracterização, deverá o diretor proceder ao envio do processo, no prazo máximo de 90 dias após a data do acidente, à comissão de apreciação de risco, para apreciação e decisão.

6.2.4- A decisão final que for tomada será comunicada ao tripulante pelo diretor de estação. O tripulante poderá pedir a revisão do processo, num prazo máximo de 15 dias após aquela comunicação, desde que apresente novos elementos de prova. Nesse caso não se considerarão os prazos indicados nos pontos 6.2.3 e 6.3.3 nem se aplicará o disposto no ponto 6.3.4.

6.2.5- As competências constantes dos pontos 6.2.2 e 6.2.3 e 6.2.4 podem ser subdelegadas no chefe de divisão de tráfego.

6.2.6- Das decisões previstas em 6.2 será feita comunicação mensal à comissão de apreciação de risco.

#### 6.3- Da comissão de apreciação de risco (CAR).

6.3.1- A CAR será composta por dois representantes da empresa, um indicado pelas estações e outro pela direção de pessoal, e dois representantes dos sindicatos outorgantes ou indicados pelo trabalhador.

6.3.2- A comissão reunirá para decidir os casos que lhe forem remetidos pelas estações e as decisões serão tomadas por maioria. Em caso de empate na votação o representante

da empresa, indicado pelas estações, terá voto de qualidade.

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo.

6.3.4- Nos processos em que não haja decisão da CAR, no prazo previsto no ponto 6.3.3, os mesmos serão considerados descaracterizados.

#### 7- Atualização

Os valores monetários estabelecidos em 4.2 serão atualizados em 1 de julho de cada ano, em valor percentual igual ao aumento verificado na tabela salarial, aplicado ao escalão 0 (zero) do segundo módulo, mantendo a regra que diferencia as várias situações.

### Regulamento do prémio de risco e condução defensiva

Exemplos de acidentes a descaracterizar

#### Exemplo 1

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro na paragem, a largar e receber passageiros, devidamente alinhado com o lancil do passeio e com o sinal de luzes adequado.

#### Exemplo 2

Acidente com origem em avaria mecânica súbita e imprevisível, a que o motorista foi alheio, confirmada em relatório técnico da divisão de manutenção da estação.

#### Exemplo 3

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro parado no semáforo em obediência à luz vermelha que este lhe apresentava.

#### Exemplo 4

Queda de passageiro que não se transportava adequadamente seguro, em resultado de uma travagem motivada pelo aparecimento repentino e inesperado de um animal na via pública.

#### Exemplo 5

Abalroamento motivado pelo aparecimento inesperado de um veículo terceiro, proveniente da uma via que cruza aquela por onde transitava o autocarro, e que não respeitou o sinal vermelho.

## ANEXO VI

### Regulamento das visitas domiciliárias (cláusula 59.<sup>a</sup>)

Sempre que um colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada Certificado de Incapacidade Temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio,



durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais

e centros de saúde;

e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;

f) Autorização médica expressa;

g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;

4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflares) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação;

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da Empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o colaborador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.

8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 Km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

## ANEXO VII

### Regulamento de carreiras profissionais do AE1

#### CAPÍTULO I

##### Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

###### Artigo 1.º

##### Objeto

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

###### Artigo 2.º

##### Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

###### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

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

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

2- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

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

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

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

9- Dotação por nível de qualificação: percentagem de efetivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efetivo das respetivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;

10- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos

e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho.

11- Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respetivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo regulamento.

#### Artigo 4.º

##### Níveis de qualificação

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

##### Nível 1 - Não qualificados

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

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

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

##### Nível 2 - Qualificados

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

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

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

##### Nível 3 - Altamente qualificados

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

O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente.

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

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

##### Nível 4 - Quadros médios

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

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### Regime de acesso às categorias profissionais

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

1.1- Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do número 2 do presente artigo.

1.2 - Existir necessidade de dotação de efetivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção, quando estabelecidas.

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

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

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

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

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

#### Artigo 6.º

##### Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

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

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

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

b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação.; Concurso, quando previsto no presente regulamento para casos de mudança de carreira.

1.1.3- O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

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

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

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

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

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

2- Condições gerais:

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

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

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

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

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

2.5 - As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 17.<sup>a</sup> do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a

evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas.

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

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

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

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 7.º

##### Definição das carreiras profissionais

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

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

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

3- Técnicos de manutenção eletrónica (TME) - carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos eletrónicos e de telecomunicações;

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

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

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

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

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

9- Pessoal de funções de apoio (PFA) - carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio.

10- Categorias de chefia.

#### Artigo 8.º

##### Funções de início de carreira

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

### CAPÍTULO III

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 9.º

##### Divulgação de listas de promoção

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

#### Artigo 10.º

##### Produção de efeitos

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

#### Artigo 11.º

##### Carácter globalmente mais favorável

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

#### Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

#### Artigo 1.º

##### Objetivos

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

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

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

2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para

a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais.

2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa.

2.4- Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados.

2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Competências

1- É da competência da empresa:

1.1- Elaborar, de acordo com os «fatores de desempenho» e respetivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A)(\*).

1.2- Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais.

1.3- Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

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

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

2.1- Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respetiva «entrada valorativa» de cada «fator de desempenho»;

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

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

2.4- Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de 8 dias úteis.

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

3- É da competência das organizações sindicais:

3.1- Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no número 1.4

#### Artigo 4.º



Avaliação de desempenho

- 1- 1A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.
- 2- A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de fatores de desempenho:

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

- 3- Cada fator de desempenho é graduado numa escala de 5 «entradas valorativas»:
- 1- Medíocre;
  - 2- Insuficiente;
  - 3- Médio;
  - 4- Bom;
  - 5- Muito bom.
- 4- A avaliação de desempenho é feita por 2 níveis de notação:

- 4.1- O 1.º nível de notação, composto pela chefia direta, faz a valoração dos fatores de desempenho, de acordo com o descrito no número 3 deste artigo.
- 4.2- O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada fator; determina o resultado correspondente - pontuação final - e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

- 5-
- 5.1- As pontuações finais de todos os notados serão objeto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

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

- em que:
- NF = Nota final do avaliado;
- PF = Pontuação final do avaliado. Atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;
- M = Média simples dos notadores e da sua carreira;
- n = Média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;
- G = Grau de homogeneização (0,3).

- 5.2- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.
- 6- A qualidade de desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual - percentagem		Parcela a adicionar à nota final
De	A	Fator
0,00	1,49	5
1,50	3,49	4
3,50	6,49	3
6,50	9,49	2
9,50	12,49	1
12,50	100,00	0

- 7- A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.
- 8- Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	Medíocre Insuficiente	- 20,01	20,00 38,00
Positiva	Médio Bom Muito bom	38,01 64,01 90,01	64,00 90,00 -

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### Homologação

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

2- Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

#### Artigo 6.º

##### Intervenção dos notados

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

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

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

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

#### Artigo 7.º

##### Recursos

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

2-

2.1- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que foi avaliado.

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

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

4-

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

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

5- O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à dire-

ção de pessoal no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

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

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

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

#### Artigo 8.º

##### Comissão de recurso

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

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

#### Artigo 9.º

##### Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (fevereiro a janeiro) e realizar-se-á de 1 de fevereiro a 31 de março de cada ano.

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

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

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de atividade na empresa.

#### Artigo 10.º

##### Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

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

#### Artigo 11.º

##### Não discriminação

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

#### Artigo 12.º

##### Salvaguarda

1- A denúncia, que significa o propósito de rever ou subs-

tituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes) , nos termos preconizados no AE em vigor.

Instrumento de notação

ANEXO A

Fator/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a otimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excecional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus atos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus atos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus atos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus atos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus atos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excecional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excecional adaptação a situações mais complexas.
Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.

Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorreções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adota atitude autocrática na atuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

## ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação de desempenho estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;



- As ausências referidas na cláusula 32.<sup>a</sup>, número 1 alíneas b) e c), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas e) do número 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas f), h), k), j), e l) da cláusula 32.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 33.<sup>a</sup> do AE;
- A prestação de serviço militar obrigatório;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Licença de parto;
- Acidente de trabalho;
- As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 32.<sup>a</sup> do AE em vigor;
- As ausências referidas nas alíneas d) e g) da cláusula 32.<sup>a</sup> e na cláusula 33.<sup>a</sup>, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea e) da cláusula 32.<sup>a</sup>, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

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

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

### Definição de funções

#### Carreira 1

##### Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

##### Não qualificados

##### Grupo A

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

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

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

##### Qualificados

##### Grupo B

*Operador de máquinas auxiliares* - É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jato, esmerilar, fu-

rar, limar, atarraxar, balancé, prensar serrar e detetar fraturas ou outras mais simples.

##### Grupo C

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

##### Grupo D

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

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

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

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

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

##### Grupo E

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

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

*Mecânico de carroçarias* - É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

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

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

*Eletromecânico* - É o profissional eletricitista de tração elétrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).

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

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

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

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

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

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e

outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebtagem e desenganagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa

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

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

*Soldador* - É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.

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

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

#### Altamente qualificados

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

#### Coordenação

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

*Mestre* - É o trabalhador que, integrado ou não em secções

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

## Carreira 2

### Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

#### Não qualificados

##### Grupo A

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

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

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

#### Qualificados

##### Grupo B

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

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

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

##### Grupo C

*Eletricista montador de cabos* - É o trabalhador que se

ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

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

*Eletricista de instalações industriais* - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações elétricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

*Eletricista montador de linhas aéreas* - É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

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

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

#### Altamente qualificados

*Técnico de manutenção de instalações* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que,

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

Coordenação

*Operário-chefe* - (Descrito na carreira 1)

*Mestre* - (Descrito na carreira 1)

Carreira 3

**Técnicos de manutenção eletrónica (TME)**

Qualificados

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

*Eletricista operador de quadro* - É o trabalhador que viaja e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação recetora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Altamente qualificados

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

*Eletrotécnico de telefones* - É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos elétricos de medida e controlo para detetar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respetivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

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

Coordenação

*Mestre* - (Descrito na carreira 1)

Carreira 4

**Técnicos de atividades administrativas (TAA)**

Qualificados

Grupo A

*Escriturário* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados

Grupo B

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

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

*Mandatário de contencioso* - É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

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

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

Quadros médios

Grupo C

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

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



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

#### Grupo D

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

#### Coordenação

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

#### Carreira 5

##### Técnicos de atividades complementares (TAC)

##### Não qualificados

#### Grupo A

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

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

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

#### Qualificados

#### Grupo B

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

#### Grupo C

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

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

#### Grupo D

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

#### Grupo E

*Caixa-bilheteiro* - É o trabalhador que recebe e confere

receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efetua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

#### Grupo F

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

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

*Impressor* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

#### Altamente qualificados

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

#### Coordenação

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

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

#### Carreira 6

##### Técnicos de informática (TI)

##### Altamente qualificados

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

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

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

#### Quadros médios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de tele-

comunicações.

#### Carreira 7

##### Técnicos de tráfego e condução (TTC)

##### Qualificados

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

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

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

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

##### Altamente qualificados

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

*Controlador de tráfego* - É o trabalhador que, em regra:

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

Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em

vigor;

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

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

#### Coordenação

*Inspetor* - É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

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

#### Carreira 8

##### Técnicos de estudos e formação (TEF)

#### Qualificados

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

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

#### Altamente qualificados

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

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

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

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

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

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

#### Quadros médios

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

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa ações de formação profissional e de atualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a atividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela atualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações

tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de atividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspetos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

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

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

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

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

#### Carreira 9

##### Pessoal de funções de apoio (PFA)

##### Não qualificados

##### Grupo A

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar ou-

tros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

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

##### Grupo B

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

##### Grupo C

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

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

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

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

É responsável pela receção da correspondência nos períodos em que os respetivos serviços estão encerrados.

##### Grupo F

##### Coordenação

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

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

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

*Controlador de atividades gerais* - É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua atividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, ações de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua atividade a elas adstrito; providência à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providência à manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza



de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da atividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua atividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

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

#### Carreira 10

##### Categorias de chefia

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

##### Grupo H

##### Coordenação

*Coordenador administrativo* - É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

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

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

##### Grupo I

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

*Coordenador geral técnico* - É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições,

proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

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

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


##### Grupo J

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

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

#### GRELHAS DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

GRELHAS DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

	CARREIRA 1										Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)																													
ESCALÕES REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																																							
Q																																								
P																																								
O																																								
N																																								
M																			-	-	-																			
L																			M	-	5	10%																		
J																			M	-	3	15%																		
I																			M	-	3	10%																		
H																				-	-	-																		
G																			M	-	3	15%																		
F																			M	-	3	15%																		
E																			M	-	3	20%																		
D																			S	4	2	20%																		
C																			S	5	2	20%																		
B																			A	1	-	-																		
A																			E	(F)																				
GRUPOS PROFISSIONAIS	A					B					C					D					E					T.M.F					OPERÁRIO CHEFE					MESTRE				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1- NÃO QUALIFICADO					2 - QUALIFICADO										3 - ALTAMENTE QUALIFICADO					COORDENAÇÃO																			
LEGENDA																					OBSERVAÇÕES																			
PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha										ACESSO [E] - Escolha [F] - Formação										ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso																				

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico

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

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

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

	<b>CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações    ( T.M.I.)</b>									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	<b>CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL</b>									
Q										
P										
O										
N										
M								- - -		
L				- - -		M	- 5	10%		
J				M	- 3	10%		M	- 3	15%
I				M	- 3	10%	- - -	E/F		
H				M	- 3	15%	M	- 3	15%	
G		M	- 4	10%	M	- 4	10%	M	- 3	20%
F		S	7	3	20%	S	6	2	10%	E/F
E		S	4	2	20%	S	5	2	20%	
D	- - -	S	4	2	20%	A	1	- -		
C	S	9	4	20%	A	1	- -	E/F		
B	S	5	2	20%	E					
A	A	1	- -							
	E									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3- ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						
LEGENDA	<div><div><b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha</div><div><b>ACESSO</b> [E] - Escolha [F] - Formação</div><div><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b>  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso</div></div>									
OBSERVAÇÕES										

CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações

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

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

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



CARREIRA 3										Técnicos de Manutenção Electrónica ( T.M.E)																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																			
R																													
Q																													
P																													
O																													
N																													
M																													
L																													
J																													
I																													
H																													
G																													
F																													
E																													
D																													
C																													
B																													
A																													
GRUPOS PROFISSIONAIS	A				B				C				MESTRE																
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO				3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				COORDENAÇÃO																				
LEGENDA										OBSERVAÇÕES																			
PROGRESSÃO										ACESSO										ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
A - Automática										E - Escolha										<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>Densidade de Promoção Anual</div> <div>Tempo de Permanência MIN</div> <div>Tempo de Permanência MAX</div> <div>Regime de Acesso</div>									
S - Semi-automática										F - Formação																			
M - Mérito																													
E - Escolha																													

CARREIRA 3    Técnicos de Manutenção Electrónica

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

	<b>CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    ( T.A.A.)</b>									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	<b>CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL</b>									
R										
Q										
P					- - -					
O			- - -	E - 6 10%						
N			E - 6 10%	M - 3 15%						
M			M - 3 15%	M - 2 15%	- - -					
L		- - -	M - 2 15%	M - 1 15%	M - 5 10%					
J		M - 3 20%	M - 1 15%	E/F	M - 3 15%					
I		M - 2 20%	E/F		E/F					
H		M - 2 20%								
G	M - 2 10%	S 2 1 20%								
F	S 6 2 20%	E/F								
E	S 4 2 20%									
D	S 2 1 20%									
C	A 1 - -									
B	E/F									
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO COORDENAÇÃO					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							
<div><div>LEGENDA</div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>E - Escolha</div><div>F - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div> <div>OBSERVAÇÕES</div>										

CARREIRA 4    Técnicos Actividades Administrativas

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

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

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

CARREIRA 5										Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
Q																			
P																			
O																			
N																			
M																		-	-
L																		M	-
J																		M	-
I																		M	-
H																		M	-
G																		M	-
F																		M	-
E																		M	-
D																		M	-
C																		M	-
B																		M	-
A																		M	-
																		M	-
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAZ										
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO						3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO										
LEGENDA										OBSERVAÇÕES									
PROGRESSÃO										ACESSO									
A - Automática										E - Escolha									
S - Semi-automática										F - Formação									
M - Mérito																			
E - Escolha																			

CARREIRA 5    Técnicos de Actividades Complementares

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

**Acesso a técnico de actividades complementares** :

- a promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.

- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**Regime especial de acesso e progressão** :

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

		<b>CARREIRA 6</b> <b>Técnicos de Informática (T..I.)</b>									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		<b>CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL</b>									
R											
Q											
P											
O											
N											
M											
L											
J											
I											
H											
G											
F											
E											
D											
C											
B											
A											
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMAD.	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS							
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS									
LEGENDA											
OBSERVAÇÕES											
<div><div><b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha</div><div><b>ACESSO</b> [E] - Escolha [F] - Formação</div><div><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> <div>Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso</div></div></div>											

CARREIRA 6    Técnicos de Informática

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



CARREIRA 7											Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO											CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL										
R																					
Q																					
P																					
O																					
N																					
M																					
L																					
J																					
I																					
H																					
G																					
F																					
E																					
D																					
C																					
B																					
A																					
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS			BILHTEIROS PVips			MOT.SERV.PUB GUARDA FREIO			T.T.C.			CONTROLADOR DE TRÁFEGO			INSPECTOR					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO											3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				COORDENAÇÃO					
LEGENDA											OBSERVAÇÕES										
PROGRESSÃO											PROMOÇÃO										
S - Integração no efecti											E - Escolha										
A - Automática											F - Formação										
S - Semi-automática																					
M - Mérito																					
E - Escolha																					
											ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE										
											Densidade de Promoção Anual										
											Tempo de Permanência MIN										
											Tempo de Permanência MAX										
											Regime de Acesso										

CARREIRA 7    Técnicos de Tráfego e Condução

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

**Acesso a técnico de tráfego e condução :**

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

**Regime especial de acesso e progressão :**

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

**Acesso à categoria de inspector :**

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

CARREIRA 8											Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																													
R																														
Q																														
P																														
O																														
N																														
M																														
L																														
J																														
I																														
H																														
G																														
F																														
E																														
D																														
C																														
B																														
A																														
GRUPOS PROFISSIONAIS	A					B					C					D					E					F				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO					3 - ALTAMENTE QUALIFICADO										4 - QUADROS MÉDIOS														
LEGENDA																														
PROGRESSÃO																														
ACESSO																														
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE																														
OBSERVAÇÕES																														

CARREIRA 8    Técnicos de Estudos e Formação

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

CARREIRA 9      Pessoal de Funções de Apoio      ( P.F.A.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO							
LEGENDA										
PROGRESSÃO										
A - Automática										
S - Semi-automática										
M - Mérito										
E - Escolha										
ACESSO										
E - Escolha										
F - Formação										
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE										
Densidade de Promoção Anual										
Tempo de Permanência MIN										
Tempo de Permanência MAX										
Regime de Acesso										
OBSERVAÇÕES										

CARREIRA 9    Pessoal de Funções de Apoio

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividades Gerais
		317	Vigilante Chefe

	<b>CARREIRA 10 Categorias de Chefia</b>									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	<b>CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL</b>									
R										
Q		- - -	- - -							
P		E - 5 10%	E - 5 10%							
O	- - -	M - 4 30%	E/F							
N	E - 5 10%	E/F								
M	M - 4 30%									
L	E/F									
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J							
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS									
LEGENDA	<div><div><b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha</div><div><b>ACESSO</b> (E) - Escolha (F) - Formação</div><div><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> <div>Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso</div></div></div>									
OBSERVAÇÕES										

CARREIRA 10 Categorias de Chefia

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

Lisboa, 2 de julho de 2018.

Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

*Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*José Realinho de Matos*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

*Antonio Manuel Domingues Pires*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras*, na qualidade de presidente da direção.

*Jose Luís Simões Marques Nunes*, na qualidade membro da direção.

Depositado em 10 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 137/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestador de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2- O presente acordo abrange os concelhos de Lisboa, Loures, Odivelas, Amadora, Oeiras e Almada.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 200 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- Este A.E. entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

3- A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Revisão)**

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

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**SECÇÃO I**

**(Obrigações e direitos recíprocos)**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Obrigações da empresa)**

A empresa obriga-se a:

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

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

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>;

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

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

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

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

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

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

j) Prestar ao trabalhador arguido, lesado, vítima ou assistente em processos de natureza penal decorrentes do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, assistência legal, médica, psicológica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

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

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

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

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

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

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

q) Aceitar, no prazo de 60 dias, o pedido de troca direta de estação entre trabalhadores com a mesma categoria profissional, conforme o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, sempre que esse pedido inclua a troca automática dos respetivos horários de trabalho e desde que não existam restrições médicas entre estes. Caso não exista a possibilidade de troca direta será assegurada a transferência logo que existam admissões para a mesma categoria profissional ou que estejam reunidas condições para tal;

r) Colocação da bandeira a meia haste pela morte de um funcionário no ativo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

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

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

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

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

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

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

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

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

i) Nos casos de cessação do contrato de trabalho, só haverá lugar à liquidação das importâncias vencidas e vincendas que o trabalhador tenha direito após a entrega por parte deste de todos os pertences da empresa, nomeadamente o seu fardamento, o cartão de identificação emitido pela empresa, sem prejuízo dos restantes pertences ou valores de que o trabalhador seja depositário.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no Código do Trabalho e demais legislação aplicável, são ainda garantidos, com direito a remuneração:

a) Dispensa da prestação de trabalho noturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até dez meses após o parto;

b) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para amamentação ou aleitação dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

3- Quando a garantia da remuneração, em matéria de parentalidade, for exercida pela Segurança Social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respetivo requerimento de subsídio.

4- Todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula, são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

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

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;

b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula, na cláusula 8.<sup>a</sup> e na cláusula 18.<sup>a</sup>

3- Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Criação e supressão de postos de trabalho)

1- Compete à empresa a criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, as quais se pronunciarão no prazo de 15 dias após serem notificadas dessa pretensão.

2- A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do ato, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1- A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3- Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, exceto no que se refere à passagem a serviço efetivo.

4- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Durante os primeiros sessenta dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 3 desta cláusula.

2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos

cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder cento e oitenta dias.

3- Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- É permitido a celebração de contratos a termo.

2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Atividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;

g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;

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

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

Para os restantes trabalhadores não pode ter duração superior a 18 meses, na sua totalidade.

4- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2, importa a nulidade de estipulação do termo.

5- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime

estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mapa do pessoal da empresa)

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

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

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à comissão de trabalhadores.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com função de chefia)

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

### CAPÍTULO IV

#### (Formação, acesso e reconversão profissional)

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Formação e acesso profissional)

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

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

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

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer

como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

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

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estudantes)

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

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, serão concedidas 2 horas diárias antes do início das aulas, ou 1 hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

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

4- Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos nem estejam nas condições indicadas no número 2, ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afetada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a atividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

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

6- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para presta-



ção de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova, e o outro, o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

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

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

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **(Reconversão profissional)**

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

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, conforme previsto no regulamento anexo III do presente AE.

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

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

5- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais

as razões da recusa.

6- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO V

### **(Regimes especiais de promoção e concursos)**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **(Regimes especiais de promoção)**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **(Passagem automática de escalão de vencimento)**

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



nais e de avaliação de desempenho.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Concursos)

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

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

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

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, em média, as oito horas de trabalho efetivo;

b) O Cálculo da média horária dos tripulantes será apurada trimestralmente.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários se-

guidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

Aos motoristas de serviço público e guarda freios, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

8- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

9- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

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

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição.

Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à Estação, se assim o entender;

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

c) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %.

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

13- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se

a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 120 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Trabalho em regime de turnos)**

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

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

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

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

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

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes.

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Pessoal efetivo e supra)**

1- O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: serviço de efetivos e serviço de supras.

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

3- Os trabalhadores da escala de serviço supras são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala de serviço de efetivos, da mesma categoria profissional.

4- Os trabalhadores da escala de efetivos, sem serviço, executam a altura imediatamente anterior do seu grupo que estiver disponível; caso não exista vaga será atribuído, sempre que possível, um serviço compatível com o horário, carreiras do grupo e período normal de trabalho diário que o trabalhador teria de cumprir nesse dia.

5- A integração dos trabalhadores supras em escalas de serviço de efetivo, respeitará a antiguidade como tripulante, respeitando os períodos e condicionantes técnicas associadas à função.

6- Aos tripulantes, que mudem de categoria profissional de MSP para GF, ou vice-versa, será contabilizada, para efeitos de número de matrícula, a data do início na sua função de origem, sendo-lhe atribuído um número de matrícula equivalente ao tripulante que iniciou funções a essa data.

7- O pessoal tripulante efetuará a sua escolha de grupos nos termos determinados por regulamentação específica, anexo IV do presente AE.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Marcação de ponto)**

1- Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada, e 5 minutos sobre o de cada saída.

2- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos, implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Compensação de tempo de atraso para descanso)**

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

2- Considera-se concluída a jornada de trabalho, caso a soma do primeiro período de trabalho com o atraso verificado seja igual ou superior a 7 horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

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

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

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

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

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

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

7- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Quando prestado em dia de feriado o acréscimo será de 125 %.

8- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias seguintes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(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 4 horas de trabalho noturno.

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

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

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

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal e feriados)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

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

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

1 de janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
13 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;

1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

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

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

7- Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da tolerância, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 150 % da sua retribuição normal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Férias e subsídio de férias)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do seu contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

a) Aos trabalhadores de folga rotativa, a quem não possa ser concedido o gozo do período completo de férias, será assegurado um período mínimo de 11 dias úteis de férias. Aos trabalhadores do regime de folga fixa, será assegurado, um período mínimo de 10 dias úteis.

b) O trabalhador deverá obrigatoriamente gozar no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

c) Ao pedido de férias efetuado pelo trabalhador relativo ao período mínimo referido na alínea a), a empresa terá de dar resposta no prazo máximo de 30 dias.

d) Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

8- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias, seguidos ou interpolados, por ano civil;

q) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

9- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

10- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

15- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retri-

buição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

17- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

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

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

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Faltas - princípios gerais)

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

2- Qualquer fração de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.<sup>a</sup>, poderá ser somada por frações de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.

3- As faltas têm de ser comunicadas que possível no pró-



prio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

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

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

8- A natureza das faltas poderá ser classificada no ato da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7- O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 32.<sup>a</sup>

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea *i*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
<i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. Nas situações previstas no relativamente à parentalidade, imperarão os prazos previstos na lei, não sendo, contudo, cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>c)</i> Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>d)</i> Durante 15 dias seguidos por casamento.	
<i>e)</i> As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
<i>f)</i> As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
<i>g)</i> As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da comissão de trabalhadores, ou ata da comissão.

<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
<i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
<i>l)</i> As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
<i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.

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

3- As faltas previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que nos termos da alínea *k*) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

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

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

6- As faltas justificadas não poderão afetar quaisquer ou-



tros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste Acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *i)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

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

2- As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

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

*b)* Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>

3- No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>, poderão ser agravadas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Não comparência ao serviço durante frações de dias de trabalho)

1- Como não comparência ao serviço durante fração de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da marcação de ponto prevista na cláusula 24.<sup>a</sup>, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fração intermédia do dia de trabalho.

2- As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *e)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *l)* do número 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto nessa mesma cláusula.

3- Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *k)* do número 1 da citada cláusula 32.<sup>a</sup>

4- Nas situações previstas nos números anteriores deverão

os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.<sup>a</sup>, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

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

6- Estas ausências são enquadráveis no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup> e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos I e II.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

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

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

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

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa, a saber:

- Mais de 12 anos - 100,02 €;
- Mais de 16 anos - 133,36 €;
- Mais de 20 anos - 166,70 €;
- Mais de 24 anos - 200,04 €;
- Mais de 28 anos - 233,38 €.

2- O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G da tabela do anexo I.

3- É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de 8,33 €.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Subsídio para falhas de dinheiro)**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

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

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de tarefas complementares da condução)**

1- 1. Os trabalhadores de tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 50,00 € pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de transporte)**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual à determinada no diploma legal para deslocações em serviço, desde que, previamente autorizada.

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

3- Caso o sistema de transportes referido no número anterior não seja possível de realizar, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas receberão um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 3 euros.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Subsídio de natal)**

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

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano civil.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Condução de veículos com validador e agente único)**

1- Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pelas tarefas resultantes da venda de bilhetes de tarifa de bordo.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Ajuramentação)**

1- Os controladores de tráfego, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme

tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pela natureza específica da atividade que exercem, descrita no Regulamento de Carreiras Profissionais.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de instrução)**

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio mensal de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das anuidades ou diuturnidades, sem perda de quaisquer subsídios ou outros abonos.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de horários irregulares)**

1- Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades diretamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

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

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

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

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**(Prémio de condução defensiva)**

Aos motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, anexo V deste acordo.

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**(Poder disciplinar)**

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

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

3- O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a

empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração.

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

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**(Processo disciplinar)**

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

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

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

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

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

5- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

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

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

8- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender,

deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

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

10- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao Sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

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

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

13- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

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

15- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

2- Esta comissão é constituída por 4 vogais designados pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

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

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

5- Por cada vogal efetivo será simultaneamente designado

um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

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

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

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

4- A empresa permitirá que o trabalhador, no caso de ser sancionado com dias de suspensão sem vencimento, opte por perda de dias de férias na mesma proporção, assegurado que seja o gozo anual mínimo de 20 dias úteis de férias.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Repreensão registada)

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

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

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



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

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**(Suspensão sem vencimento)**

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

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

a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;

b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compete;

c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;

d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;

e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;

f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;

g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;

h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;

i) A provocação de conflitos durante o serviço;

j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;

l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;

m) A adoção, em serviço, de atitude de incorreção para com o público;

n) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o número 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**(Justa causa de despedimento)**

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

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

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco faltas seguidas ou dez faltas interpoladas;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) A prática intencional dentro da empresa de atos lesivos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no número 6 da cláusula 17.<sup>o</sup> e número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO X**

**Cessação de contrato de trabalho**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**(Modos de cessação do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)**

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

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

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

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

5- Em caso de impossibilidade de assegurar a receção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e den-



tro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de receção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção Geral de Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

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

7- Excetua-se do disposto nos números 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objeto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspetor de trabalho.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2- A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.<sup>a</sup>

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

4- Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 17 500,00 €.

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

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

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos

de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

4- O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a 5 dias úteis.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

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

3- No caso de recusa, por parte do trabalhador, de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, cada uma delas devidamente fundamentada por escrito e preenchidos os requisitos do número 2 da presente cláusula, ficará sujeito ao disposto no número 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social e outras regalias

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

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

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

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

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

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

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

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

2- Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 58.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados

pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social e outras regalias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Reforma por invalidez e velhice)

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

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

3- A empresa pagará complementos às pensões de reforma, ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de 1,5 x N sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa atualização.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)

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

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

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

4- Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas número 1, deixando filhos menores ou incapacitados

com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no número 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números. 1, 2, 3, e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de janeiro de 1975.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de funeral)

1- Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Segurança Social para as despesas com o funeral.

2- O pagamento deste complemento será efetuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança e saúde, nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Obrigações específicas da empresa na área da segurança e saúde no trabalho)

São obrigações da empresa:

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

2- Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção.

3- Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de

acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador.

4- Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

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

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

7- Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão segurança e saúde no trabalho, quando exista em matéria da sua competência.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Deveres específicos dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alimentação)**

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

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,00 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- A empresa atribuirá um subsídio de refeição caso o trabalhador realize cinco, ou mais, horas de trabalho suplementar num dia.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Transporte)**

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

2- Os comprovativos a serem entregues para cada caso referidos no número anterior serão os seguintes:

a) Certidão de casamento, nota de liquidação de IRS, ou declaração da junta de freguesia do local de residência;

b) Certidão de nascimento, documento emitido pelo respetivo estabelecimento escolar ou segurança Social;

c) Documento emitido pela entidade respetiva.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Deslocações em serviço)**

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Fardamentos e fatos de trabalho)**

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Fundo de Auxílio Social)**

1- O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de julho de 1951, tem por objetivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2- São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

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

c) A receita integral obtida pela emissão de 2.<sup>as</sup> vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3- A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão de trabalhadores.

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

CAPÍTULO XII

**Órgãos representativos dos trabalhadores**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Controlo de gestão)**

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

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Estrutura sindical na empresa)**

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

CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

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

a) É formada por 3 elementos representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2- O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:



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

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

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

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

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

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

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

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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 acordo unânime dos seus membros, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Regulamentos)

Os regulamentos que constam como anexos III, IV, V, VI e VII são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Adesão individual ao acordo de empresa)

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a

referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua remuneração ilíquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 será efetivada ao sindicato outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará ao sindicato os montantes em causa, conforme previsto na alínea n) da cláusula 4.<sup>a</sup> deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Carácter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	612,42 €
B	622,25 €
C	643,78 €
D	703,08 €
E	722,03 €
F	746,30 €
G	775,28 €
H	810,20 €
I	852,21 €
J	901,94 €
L	962,30 €
M	1 033,91 €
N	1 119,14 €
O	1 203,47 €
P	1 322,99 €
Q	1 454,19 €
R	1 599,38 €



ANEXO II

Tabela salarial tráfego

TABELA SALARIAL																	
Escalões de Vencimento	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15	Nível 16
D1	831,04 €	832,56 €															
E1	853,44 €	854,96 €	856,47 €	857,99 €	859,51 €	861,02 €	862,54 €	864,05 €	865,58 €	867,08 €	868,60 €	870,12 €	871,64 €	877,71 €	883,78 €	889,85 €	895,91 €
F1		883,64 €	885,16 €	886,67 €	888,19 €	889,71 €	891,22 €	892,74 €	894,26 €	895,77 €	897,29 €	898,80 €	900,33 €	906,40 €	912,47 €	918,53 €	924,60 €
G1			919,41 €	920,93 €	922,45 €	923,96 €	925,48 €	926,99 €	928,52 €	930,03 €	931,54 €	933,06 €	934,58 €	940,65 €	946,72 €	952,79 €	958,86 €
H1			960,69 €	962,20 €	963,72 €	965,24 €	966,75 €	968,27 €	969,79 €	971,30 €	972,82 €	974,33 €	975,86 €	981,93 €	988,00 €	994,06 €	1 000,13 €
I1			1 010,34 €	1 011,86 €	1 013,38 €	1 014,89 €	1 016,41 €	1 017,92 €	1 019,45 €	1 020,96 €	1 022,47 €	1 023,99 €	1 025,52 €	1 031,58 €	1 037,65 €	1 043,72 €	1 049,79 €
J1													1 084,30 €	1 090,36 €	1 096,43 €	1 102,50 €	1 108,57 €
L1														1 161,71 €	1 167,78 €	1 173,85 €	1 179,91 €
M1															1 252,42 €	1 258,49 €	1 264,56 €
N1															1 353,16 €	1 359,23 €	1 365,30 €
O1															1 452,84 €	1 458,91 €	1 464,98 €
P1																1 600,18 €	1 606,25 €
Q1																1 755,26 €	1 761,33 €

Legenda			
Nível 0	0 anuidade	Nível 13	4 diuturnidades
Nível 1	1 anuidades	Nível 14	5 diuturnidades
Nível 2	2 anuidades	Nível 15	6 diuturnidades
Nível 3	3 anuidades	Nível 16	7 diuturnidades
Nível 4	4 anuidades		
Nível 5	5 anuidades		
Nível 6	6 anuidades		
Nível 7	7 anuidades		
Nível 8	8 anuidades		
Nível 9	9 anuidades		
Nível 10	10 anuidades		
Nível 11	11 anuidades		
Nível 12	3 diuturnidades		

ANEXO III

**Regulamento de reconversões profissionais  
(cláusula 17.ª)**

1- Qualquer trabalhador que, ao abrigo do disposto na cláusula 17.ª do AE seja reconvertido para outra categoria profissional será colocado no escalão remuneratório base dessa nova categoria.

2- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores que, à data deste regulamento, se encontrem em processo de reconversão profissional e que tenham mais de seis meses de experiência na área, e na categoria profissional, para onde serão reconvertidos. Nestes casos os trabalhadores reconvertidos, após avaliação da chefia da área, serão posicionados no escalão remuneratório que se adegue à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

3- Para cumprimento do número 3 da cláusula 17.ª do AE, a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária com o nome de «diferencial remuneratório».

4- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido, para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraída ao valor de diferencial remuneratório.

5- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

ANEXO IV

**Regulamento de pessoal efetivo e supra  
(cláusula 23.ª)**

Os outorgantes regulamentam as condições para escolha e preenchimento de vagas em grupos de escalas de serviço efetivo por parte do pessoal tripulante, nos seguintes termos:

1- Salvo o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 23.ª, têm prioridade de escolha os tripulantes com o «número de chapa de efetivo» mais antigo.

2- Nos grupos especiais «madrugadas seguidas», «serões seguidos» e «meios-dias» têm prioridade de escolha os tripulantes já com números de chapa desses serviços, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

3- Nos grupos com folga fixa ao sábado e domingo, têm prioridade na escolha os tripulantes que já tenham atribuído número de chapa nesse tipo de folga, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

4- Cada tripulante deverá indicar, obrigatoriamente, pela sua ordem de preferência, todos os grupos de escala de serviço de efetivo, sem exceção.

5- Os tripulantes que não possam ser integrados no grupo de escala prioritariamente pedido serão colocados, em função da antiguidade, nos grupos escolhidos e disponíveis imediatamente a seguir.

diatamente a seguir.

6- A todo o tripulante que não formalize a sua preferência, ser-lhe-á atribuído um dos grupos de serviços que se encontre disponível.

7- Caso se verifique uma mudança de categoria profissional de motorista de serviço público para guarda-freio, e caso a escolha de grupo inclua carreiras de elétricos que necessitem, por questões de segurança, de mais tempo de prática e formação, a integração nesse grupo, poderá ser temporariamente suspensa para formação, até ao limite de 6 meses após a sua atribuição.

8- A partir do final do prazo para a escolha de grupos, não serão aceites quaisquer pedidos de alteração.

ANEXO V

**Regulamento do prémio de risco e condução  
defensiva (cláusula 46.ª)**

1- Objetivo

Estimular e premiar o pessoal tripulante de serviço público que, na Carris, mediante o cumprimento das regras de condução segura e da disciplina em circulação, evitam o acidente e desempenham a sua função de acordo com as exigências do serviço público.

2- Âmbito

O presente regulamento abrange todos os tripulantes do serviço público no desempenho da sua função durante o período em apreciação.

3- Definição de acidente

Para efeitos da aplicação do presente regulamento, define-se como acidente qualquer acidente de viação ou outra ocorrência que, tendo intervenção do tripulante e da viatura por ele conduzida, quando em serviço, possa causar danos pessoais e/ou materiais para a empresa ou para terceiros.

4- Atribuição do prémio pecuniário

4.1- Os tripulantes do serviço público que ao longo de um período de condução de 2000 horas não registarem mais de um acidente, terão direito a um prémio que vai sendo aumentado na medida em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem acidentes.

Os valores do prémio constam do quadro seguinte:

N.º de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 2 000 horas de condução				Etc.
	1	2	3	4	
	2 000 h	2 x 2 000 h	3 x 2 000 h	4 x 2 000 h	
0	214,76 €	239,70 €	264,64 €	289,58 €	-
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,64 €	-
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	-
3	-	-	199,79 €	214,76 €	-
4	-	-	-	199,79 €	-
Etc.	-	-	-	-	-

4.2- O serviço no ascensor de Santa Justa não será considerado para efeitos deste prémio.

4.3- Sempre que se registre dois acidentes durante a contagem de cada período de 2000 horas, inicia-se nova contagem a partir do segundo acidente. O prémio será atribuído quando

se atinjam as 2000 horas com zero ou um acidente.

4.- Os tripulantes do serviço público adquirem o direito ao prémio na data em que atinjam qualquer dos escalões fixados em 4.2, nas condições do presente regulamento, sendo o seu pagamento feito durante os três meses subsequentes.

#### 5- A descaracterização

Situação em que o acidente não é contabilizado para atribuição do prémio, por impossibilidade de o mesmo ter sido evitado. No anexo 1 ao presente regulamento ilustram-se alguns exemplos de acidentes a descaracterizar.

#### 6- Competências e responsabilidades

##### 6.1- Do tripulante

6.1.1- Compete ao tripulante solicitar a descaracterização do acidente para efeitos da atribuição do prémio. O pedido de descaracterização terá de ser apresentado no prazo de 15 dias após a data do acidente, salvo num caso de força maior devidamente justificado em que esse prazo poderá ser prolongado mais 15 dias.

6.1.2- Compete-lhe igualmente a prova inequívoca dos factos descaracterizadores.

6.1.3- No caso de ter sido constituída no processo contraprova a respeito dos mesmos factos de modo a torná-los duvidosos, será a questão decidida contra a parte onerada com a prova.

##### 6.2- Da empresa

6.2.1- Compete à estação a que pertence o tripulante a instrução dos processos relativos aos acidentes referidos em 6.1.

6.2.2- Compete ao diretor da estação decidir, com base nos elementos contantes do processo e independentemente de o trabalhador ter ou não solicitado a descaracterização do acidente, se este deve ou não ser considerado descaracterizado para efeitos da aplicação do regulamento do prémio de risco e condução defensiva.

6.2.3- Sempre que o acidente não seja descaracterizado pelo diretor e o tripulante tenha apresentado um pedido de descaracterização, deverá o diretor proceder ao envio do processo, no prazo máximo de 90 dias após a data do acidente, à comissão de apreciação de risco, para apreciação e decisão.

6.2.4- A decisão final que for tomada será comunicada ao tripulante pelo diretor de estação. O tripulante poderá pedir a revisão do processo, num prazo máximo de 15 dias após aquela comunicação, desde que apresente novos elementos de prova. Nesse caso não se considerarão os prazos indicados nos pontos 6.2.3 e 6.3.3 nem se aplicará o disposto no ponto 6.3.4.

6.2.5- As competências constantes dos pontos 6.2.2 e 6.2.3 e 6.2.4 podem ser subdelegadas no chefe de divisão de tráfego.

6.2.6- Das decisões previstas em 6.2 será feita comunicação mensal à comissão de apreciação de risco.

#### 6.3 Da comissão de apreciação de risco (CAR).

6.3.1- A CAR será composta por dois representantes da empresa, um indicado pelas estações e outro pela direção de pessoal, e dois representantes dos sindicatos outorgantes ou indicados pelo trabalhador.

6.3.2- A comissão reunirá para decidir os casos que lhe forem remetidos pelas estações e as decisões serão tomadas por maioria. Em caso de empate na votação o representante

da empresa, indicado pelas estações, terá voto de qualidade.

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo.

6.3.4- Nos processos em que não haja decisão da CAR, no prazo previsto no ponto 6.3.3, os mesmos serão considerados descaracterizados.

#### 7- Atualização

Os valores monetários estabelecidos em 4.2 serão atualizados em 1 de julho de cada ano, em valor percentual igual ao aumento verificado na tabela salarial, aplicado ao escalão 0 (zero) do segundo módulo, mantendo a regra que diferencia as várias situações.

### Regulamento do prémio de risco e condução defensiva

#### Exemplos de acidentes a descaracterizar

##### Exemplo 1

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro na paragem, a largar e receber passageiros, devidamente alinhado com o lancil do passeio e com o sinal de luzes adequado.

##### Exemplo 2

Acidente com origem em avaria mecânica súbita e imprevisível, a que o motorista foi alheio, confirmada em relatório técnico da divisão de manutenção da estação.

##### Exemplo 3

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro parado no semáforo em obediência à luz vermelha que este lhe apresentava.

##### Exemplo 4

Queda de passageiro que não se transportava adequadamente seguro, em resultado de uma travagem motivada pelo aparecimento repentino e inesperado de um animal na via pública.

##### Exemplo 5

Abaloamento motivado pelo aparecimento inesperado de um veículo terceiro, proveniente da uma via que cruza aquela por onde transitava o autocarro, e que não respeitou o sinal vermelho.

### ANEXO VI

#### Regulamento das visitas domiciliárias (cláusula 59.<sup>a</sup>)

Sempre que um colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada Certificado de Incapacidade Temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio,

durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais

e centros de saúde;

e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;

f) Autorização médica expressa;

g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório.

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência.

4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflores) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação.

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o colaborador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.

8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 Km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

## ANEXO VII

### Regulamento de carreiras profissionais do AE1

#### CAPÍTULO I

#### Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

##### Artigo 1.º

##### Objeto

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

##### Artigo 2.º

##### Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

##### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

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

1- Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional.

3- Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho.

4- Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE.

5- Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção.

6- Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo.

7- Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho.

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

9- Dotação por nível de qualificação: percentagem de efetivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efetivo das respetivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento.

10- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos

e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho.

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

#### Artigo 4.º

##### **Níveis de qualificação**

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

##### **Nível 1 - Não qualificados**

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

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

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

##### **Nível 2 - Qualificados**

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

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

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

##### **Nível 3 - Altamente qualificados**

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

O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente.

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

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

##### **Nível 4 - Quadros médios**

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

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### **Regime de acesso às categorias profissionais**

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

1.1- Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do número 2 do presente artigo;

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 6.º

##### **Regime de evolução profissional**

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

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

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



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

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

c) Concurso, quando previsto no presente regulamento para casos de mudança de carreira.

1.1.3- O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

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

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

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

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

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

2- Condições gerais:

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

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

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

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

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

2.5- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

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

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 7.º

##### Definição das carreiras profissionais

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

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

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

3- Técnicos de manutenção eletrónica (TME) - carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos eletrónicos e de telecomunicações.

4- Técnicos de atividades administrativas (TAA) - carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa.

5- Técnicos de atividades complementares (TAC) - carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de atividades complementares.

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

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

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

pedagógica.

9- Pessoal de funções de apoio (PFA) - carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;

10- Categorias de chefia.

#### Artigo 8.º

##### Funções de início de carreira

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

### CAPÍTULO III

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 9.º

##### Divulgação de listas de promoção

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

#### Artigo 10.º

##### Produção de efeitos

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

#### Artigo 11.º

##### Carácter globalmente mais favorável

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

#### Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

#### Artigo 1.º

##### Objetivos

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

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

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

2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais.

2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa.

2.4- Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados.

2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Competências

1- É da competência da empresa:

1.1- Elaborar, de acordo com os «fatores de desempenho» e respetivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (\*).

1.2- Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais.

1.3- Divulgar os resultados da avaliação de desempenho.

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

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

2.1- Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respetiva «entrada valorativa» de cada «fator de desempenho».

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

2.3- Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objeto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de autoavaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação.

2.4- Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de 8 dias úteis.

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

3- É da competência das organizações sindicais:

3.1- Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no número 1.4.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

- 1- A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.
- 2- A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de fatores de desempenho:

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

- 3- Cada fator de desempenho é graduado numa escala de 5 «entradas valorativas»:
- 1) Mediocre;
  - 2) Insuficiente;
  - 3) Médio;

- 4) Bom;
  - 5) Muito bom.
- 4- A avaliação de desempenho é feita por 2 níveis de notação:

- 4.1- O 1.º nível de notação, composto pela chefia direta, faz a valoração dos fatores de desempenho, de acordo com o descrito no número 3 deste artigo.
- 4.2- O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/ promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada fator; determina o resultado correspondente - pontuação final - e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

- 5-
- 5.1- As pontuações finais de todos os notados serão objeto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

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

- em que:
- NF = Nota final do avaliado;
- PF = Pontuação final do avaliado. Atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;
- M = Média simples dos notadores e da sua carreira;
- n = Média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;
- G = Grau de homogeneização (0,3).

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

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

Absentismo individual - percentagem		Parcela a adicionar à nota final
De	A	Fator
0,00	1,49	5
1,50	3,49	4
3,50	6,49	3
6,50	9,49	2
9,50	12,49	1
12,50	100,00	0

- 7- A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.
- 8- Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	Mediocre	-	20,00
	Insuficiente	20,01	38,00
Positiva	Médio	38,01	64,00
	Bom	64,01	90,00
	Muito bom	90,01	-

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

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

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

Artigo 5.º

**Homologação**

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

2- Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

**Intervenção dos notados**

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

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

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

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

Artigo 7.º

**Recursos**

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

2-

2.1- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que foi avaliado.

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

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

4-

4.1- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da

sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso.

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

5- O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à direcção de pessoal no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

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

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

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

Artigo 8.º

**Comissão de recurso**

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

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

Artigo 9.º

**Período de avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (fevereiro a janeiro) e realizar-se-á de 1 de fevereiro a 31 de março de cada ano.

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

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

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de atividade na empresa.

Artigo 10.º

**Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho**

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

Artigo 11.º

**Não discriminação**

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

Artigo 12.º

tituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes) , nos termos preconizados no AE em vigor.

Salvaguarda

1- A denúncia, que significa o propósito de rever ou subs-

ANEXO A

Instrumento de notação

Fator/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a otimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus atos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus atos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus atos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus atos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus atos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excecional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excecional adaptação a situações mais complexas.



Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.
Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se expressar, tanto verbalmente como por escrito	Revela grandes deficiências de comunicação com incorreções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas	Adota atitude autocrática na atuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

## ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação de desempenho estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências referidas na cláusula 32.<sup>a</sup>, número 1 alíneas b) e c), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas e) do número 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas f), h), k), j), e l) da cláusula 32.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>-A do AE;
- A prestação de serviço militar obrigatório;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Licença de parto;
- Acidente de trabalho;
- As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 32.<sup>a</sup> do AE em vigor;
- As ausências referidas nas alíneas d) e g) da cláusula 32.<sup>a</sup> e na cláusula 33.<sup>a</sup>, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea e) da cláusula 32.<sup>a</sup>, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

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

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

### Definição de funções

#### Carreira 1

##### Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

##### Não qualificados

##### Grupo A

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

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem

habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

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

##### Qualificados

##### Grupo B

*Operador de máquinas auxiliares* - É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jato, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar serrar e detetar fraturas ou outras mais simples.

##### Grupo C

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

##### Grupo D

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

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

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

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

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

##### Grupo E

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

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário,

realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

*Mecânico de carroçarias* - É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

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

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

*Eletromecânico* - É o profissional eletricitista de tração elétrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).

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

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

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

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

*Reparador mecânico de elétricos* - É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tração elétrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles

relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

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

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

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

*Soldador* - É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.

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

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

Altamente qualificados

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

## Coordenação

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

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

## Carreira 2

### Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

#### Não qualificados

##### Grupo A

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

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

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

#### Qualificados

##### Grupo B

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

*Pintor de construção civil* - É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e pai-

néis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

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

##### Grupo C

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

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

*Eletricista de instalações industriais* - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações elétricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

*Eletricista montador de linhas aéreas* - É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

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



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

Altamente qualificados

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

Coordenação

*Operário-chefe* - (Descrito na carreira 1)

*Mestre* - (Descrito na carreira 1)

Carreira 3

**Técnicos de manutenção eletrónica (TME)**

Qualificados

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

*Eletricista operador de quadro* - É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação recetora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Altamente qualificados

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

*Eletrotécnico de telefones* - É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos elétricos de medida e controlo para detetar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respetivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios

e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

*Mestre* - (Descrito na carreira 1)

Carreira 4

**Técnicos de atividades administrativas (TAA)**

Qualificados

Grupo A

*Escriturário* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados

Grupo B

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

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

*Mandatário de contencioso* - É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

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

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

Quadros médios

Grupo C

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



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

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

#### Grupo D

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

#### Coordenação

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

### Carreira 5

#### Técnicos de atividades complementares (TAC)

##### Não qualificados

#### Grupo A

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

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

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

#### Qualificados

#### Grupo B

*Entregador de ferramentas e materiais* - É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

#### Grupo C

*Telefonista* - É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

*Relojoeiro* - É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

#### Grupo D

*Visitador* - É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

#### Grupo E

*Caixa-bilheteiro* - É o trabalhador que recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efetua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

#### Grupo F

*Fotógrafo montador* - É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objetos ou outros motivos, as seleciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

*Impressor* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

#### Altamente qualificados

*Técnico de atividades complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

#### Coordenação

*Fiel-chefe* - É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (receção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

*Chefe de armazém* - É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as ações de gestão física e administrativa; colaborar ativamente nas ações de gestão económica de stocks (atuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

## Carreira 6

### Técnicos de informática (TI)

#### Altamente qualificados

*Operador de informática* - É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

#### Quadros médios

*Programador* - É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e dossiers de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

*Analista de informática* - É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

*Técnico de sistemas* - É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de hardware e software, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia-coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo

sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance do software de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

## Carreira 7

### Técnicos de tráfego e condução (TTC)

#### Qualificados

*Motorista de ligeiros e pesados* - É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Bilheteiro de postos de informação* - É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respetivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter atualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

*Guarda-freio* - É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respetiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

*Motorista de serviços públicos* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

#### Altamente qualificados

*Técnico de tráfego e condução* - É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de

transporte, de monitoragem de ações de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

*Controlador de tráfego* - É o trabalhador que, em regra:

Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;

Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego, fornecer ao público, correta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

#### Coordenação

*Inspetor* - É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes, verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respetivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas, que lhe forem apresentados.

#### Carreira 8

##### Técnicos de estudos e formação (TEF)

##### Qualificados

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

##### Altamente qualificados

*Técnico assistente* - É o trabalhador, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexi-

dade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

*Orçamentista* - É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projeto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efetivos que lhe devem ser fornecidos.

*Instrutor* - É o trabalhador que prepara e executa, ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor - coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.

*Analista de trabalhos* - É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspeto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

*Desenhador* - É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua atividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojetos ou projetos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob diretivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

##### Quadros médios

*Instrutor coordenador* - É o trabalhador que define objetivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de



formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa ações de formação profissional e de atualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a atividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela atualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de atividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspetos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

*Desenhador de arte finalista* - É o trabalhador que a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e direta, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Instrutor coordenador geral* - É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objetivos de formação profissional; prepara e executa ações de atualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa ações de formação profissional; elabora textos de apoio às ações de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

*Técnico de higiene e segurança* - É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

## Carreira 9

### Pessoal de funções de apoio (PFA)

#### Não qualificados

##### Grupo A

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

##### Grupo B

*Operador administrativo* - É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

##### Grupo C

*Barbeiro* - É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

*Vigilante de segurança* - É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respetivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela receção da correspondência nos períodos em que os respetivos serviços estão encerrados.

##### Grupo F

##### Coordenação

*Barbeiro chefe* - É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta atividade, desempenha na respetiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

*Chefe de balcão* - É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a atividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

*Controlador de atividades gerais* - É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua atividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, ações de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua atividade a elas adstrito; providência à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providência à manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da atividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua atividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

*Vigilante-chefe* - É o trabalhador que para, além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a atividade dos serviços de vigilância e ronda nas respetivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

#### Carreira 10

##### Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem às seguintes funções mínimas:

##### Grupo H

###### Coordenação

*Coordenador administrativo* - É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

*Coordenador técnico* - É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

*Coordenador de tráfego* - É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

##### Grupo I

*Coordenador geral administrativo* - É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

*Coordenador geral técnico* - É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

*Coordenador geral de tráfego* - É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

*Desenhador-chefe* - É o trabalhador que, além, das funções de projetista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.


##### Grupo J

*Construtor civil* - É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, conceção e elaboração de projetos, organização e direção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projetos de estabilidade de acordo com a legislação; direção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direção de estaleiros e obras; requisição e receção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de receção da obra. Efetua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

*Desenhador coordenador* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respetiva área.



GRELHAS DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS


	CARREIRA 1    Técnicos de Manutenção e Fabrico    ( T.M.F.)																																										
ESCALÕES REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																																										
Q																																											
P																																											
O																																											
N																																											
M									-	-	-																																
L							-	-	-	M	-	5	10%																														
J							M	-	3	10%																																	
I							M	-	3	10%		-	-	-	E	F																											
H							M	-	3	15%	M	-	3	15%																													
G						M	-	4	10%	M	-	4	10%	M	-	3	20%	S	4	2	20%																						
F					-	-	-	S	7	3	20%	S	6	2	10%	E	F		E	F																							
E			-	-	-	S	7	3	10%	S	5	2	20%	S	4	2	20%	S	5	2	20%																						
D		-	-	-	S	7	3	10%	S	5	2	20%	S	4	2	20%	A	1	-	-																							
C	S	9	4	20%	S	4	2	20%	S	2	1	20%	A	1	-	-	E	F																									
B	S	5	2	20%	A	1	-	-	A	1	-	-	E																														
A	A	1	-	-	E				E																																		
	E																																										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A			B			C			D			E			T.M.F		OPERÁRIO CHEFE		MESTRE																							
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1- NÃO QUALIFICADO			2 - QUALIFICADO						3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			COORDENAÇÃO																														
LEGENDA											OBSERVAÇÕES																																
PROGRESSÃO [A] - Automática  [S] - Semi-automática  [M] - Mérito  [E] - Escolha											ACESSO [E] - Escolha  [F] - Formação											ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE   Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso																					

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpador Reparador
	D	651	Estofador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinheiro
		741	Moldador de Fibra de Vidro
	E	531	Bate-Chapas
		571	Carpinteiro
		572	Mecânico Carroçarias
		628	Electricista V.Tração Eléctrica
		631	Electricista Auto
		636	Electromecânico
		642	Electricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Pintor Veículos Máquinas
		801	Pintor Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serralheiro Civil
		851	Serralheiro Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
ALTAMENTE QUALIFIC.	F	092	Técnico Manutenção Fabrico
COORDENAÇÃO	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

**Acesso a técnico de manutenção e fabrico :**  
- a promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.  
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**Regime especial de acesso e progressão :**  
- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações    ( T.M.I.)											
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL										
Q											
P											
O											
N											
M										- - -	
L						- - -			M	- 5 10%	
J						M	- 3 10%		M	- 3 15%	
I						M	- 3 10%		- - -	E\ F	
H						M	- 3 15%		M	- 3 15%	
G			M	- 4 10%	M	- 4 10%	M	- 3 20%	S	4 2 20%	
F			S	7 3 20%	S	6 2 10%	E\ F		E\ F		
E			S	4 2 20%	S	5 2 20%					
D		- - -	S	4 2 20%	A	1 - -					
C		S	9 4 20%	A	1 - -	E\ F					
B		S	5 2 20%	E							
A		A	1 - -								
		E									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3- ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO							
LEGENDA											
PROGRESSÃO			ACESSO		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE						
[A] - Automática			(E) - Escolha								
[S] - Semi-automática			(F) - Formação		Densidade de Promoção Anual						
[M] - Mérito					Tempo de Permanência MIN						
					Tempo de Permanência MAX						
[E] - Escolha					Regime de Acesso						
OBSERVAÇÕES											

CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
		751	Pintor de Construção Civil
		781	Pedreiro
	C	634	Electricista Montador de Cabos
		637	Elect. A. R. Climatização
		643	Electricista Instalações Industriais
		644	Electricista Mont. Linhas Aéreas
		665	Fogueiro
		821	Reparador Assentador
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
COORDENAÇÃO	E	442	Operário Chefe
	F	417	Mestre

**Acesso a técnico de manutenção de instalações :**

- a promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**Regime especial de acesso e progressão :**

- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 3    Técnicos de Manutenção Electrónica    ( T.M.E)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO							
LEGENDA					OBSERVAÇÕES					
PROGRESSÃO					ACESSO					
A - Automática					E - Escolha					
S - Semi-automática					F - Formação					
M - Mérito										
E - Escolha										
					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE					
					<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>					
					<div>Densidade de Promoção Anual</div> <div>Tempo de Permanência MIN</div> <div>Tempo de Permanência MAX</div> <div>Regime de Acesso</div>					

CARREIRA 3    Técnicos de Manutenção Electrónica

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	731	Mecânico de Telefones
	B	629	Electricista Operador de Quadro
ALTAMENTE QUALIFIC.	C	646	Electrotécnico Instalações Potência
		732	Electrotécnico de Telefones
		735	Técnico de Electrónica
COORDENAÇÃO	D	418	Mestre

	<b>CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    ( T.A.A.)</b>									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	<b>CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL</b>									
R										
Q										
P					- - -					
O				- - -	E - 6 10%					
N				E - 6 10%	M - 3 15%					
M				M - 3 15%	M - 2 15%	- - -				
L		- - -	M - 2 15%	M - 1 15%	M - 5 10%					
J		M - 3 20%	M - 1 15%	E (F)	M - 3 15%					
I		M - 2 20%	E (F)		E (F)					
H		M - 2 20%								
G	M - 2 10%	S - 2 1 20%								
F	S - 6 2 20%	E (F)								
E	S - 4 2 20%									
D	S - 2 1 20%									
C	A - 1 - -									
B	E (F)									
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO COORDENAÇÃO					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							
<div><div>LEGENDA</div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>E - Escolha</div><div>F - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div> <div>OBSERVAÇÕES</div>										


CARREIRA 4    Técnicos Actividades Administrativas

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
ALTAMENTE QUALIFIC.	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
	D	113	Documentalista
COORDENAÇÃO	E	081	Chefe de Secção

**Acesso a técnico de actividades administrativas :**  
- a promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

**Regime especial de acesso e progressão :**  
- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A , os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.



	CARREIRA 5										Técnicos de Actividades Complementares										( T.A.C.)																																																																																																												
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																																																																																																																							
Q																																																																																																																																	
P																																																																																																																																	
O																																																																																																																																	
N																																																																																																																																	
M																																																																																																																																	
L																																																																																																																																	
J																																																																																																																																	
I																																																																																																																																	
H																																																																																																																																	
G																																																																																																																																	
F																																																																																																																																	
E																																																																																																																																	
D																																																																																																																																	
C																																																																																																																																	
B																																																																																																																																	
A																																																																																																																																	
GRUPOS PROFISSIONAIS										A										B										C										D										E										F										T.A.C										FIEL CHEFE										CHEFE ARMAZ																																							
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO										1 - NÃO QUALIFICADO										2 - QUALIFICADO																																								3 - ALTAMENTE QUALIFICADO										COORDENAÇÃO																																																											
LEGENDA																																																																																																																																	
PROGRESSÃO										ACESSO										ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE										OBSERVAÇÕES																																																																																																			
[A] - Automática										[E] - Escolha																																																																																																																							
[S] - Semi-automática										[F] - Formação										Densidade de Promoção Anual																																																																																																													
[M] - Mérito																				Tempo de Permanência MIN																																																																																																													
																				Tempo de Permanência MAX																																																																																																													
[E] - Escolha																				Regime de Acesso																																																																																																													

CARREIRA 5    Técnicos de Actividades Complementares


NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Montador
		452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
ALTAMENTE QUALIFIC.	G	096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	H	451	Fiel Chefe
	I	450	Chefe de Armazém

**Acesso a técnico de actividades complementares** :

- a promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**Regime especial de acesso e progressão** :

- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 6		Técnicos de Informática (T..I.)																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																			
R				-	-	-		-	-	-											
Q			-	-	-	M	-	6	10%	M	-	6	10%								
P			M	-	6	10%	M	-	4	20%	M	-	4	20%							
O		-	-	-	M	-	4	20%	M	-	2	20%	M	-	2	20%					
N	M	-	6	10%	M	-	3	20%	M	-	1	20%	E	F							
M	M	-	4	20%	M	-	2	20%	E	F											
L	M	-	3	20%	M	-	2	20%													
J	M	-	2	20%	M	-	1	20%													
I	M	-	2	20%	E	F															
H	M	-	1	20%																	
G	E	F																			
F																					
E																					
D																					
C																					
B																					
A																					
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.		PROGRAMAD.		ANALISTA DE INFORMÁTICA		TÉCNICO DE SISTEMAS														
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		4 - QUADROS MÉDIOS																		
LEGENDA																	OBSERVAÇÕES				
PROGRESSÃO					ACESSO					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE											
[A] - Automática					(E) - Escolha																
[S] - Semi-automática					(F) - Formação																
[M] - Mérito																					
[E] - Escolha																					

CARREIRA 6    Técnicos de Informática

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	131	Operador de Informática
QUADROS MÉDIOS	B	161	Programador
	C	163	Analista de Informática
	D	164	Técnico de Sistemas

CARREIRA 7										Técnicos de Tráfego e Condução										( T.T.C.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
R																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					

CARREIRA 7    Técnicos de Tráfego e Condução

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALFIC.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P)
		098	Técnico de Tráfego e Condução (G.F)
	E	911	Controlador de Tráfego
COORDENAÇÃO	F	931	Inspector

**Acesso a técnico de tráfego e condução :**

- a promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**Regime especial de acesso e progressão :**

- para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

**Acesso à categoria de inspector :**

- o acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

CARREIRA 8										Técnicos de Estudo e Formação										( T.E.F.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
R																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							</

CARREIRA 8    Técnicos de Estudos e Formação

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFC.	A	425	Preparador de Trabalhos
	B	771	Técnico Assistente
	C	401	Agente Métodos
		427	Orçamentista
	D	119	Instrutor
		492	Analista de Trabalhos
		493	Desenhador
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador
		191	Técnico de Higiene e Segurança
		430	Desenhador Projectista
		431	Desenhador Arte Finalista
	F	041	Instrutor Coordenador Geral

	CARREIRA 9    Pessoal de Funções de Apoio    ( P.F.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO							
LEGENDA										
OBSERVAÇÕES										
<div><div><b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha</div><div><b>ACESSO</b> [E] - Escolha [F] - Formação</div><div><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b>  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso</div></div>										

CARREIRA 9    Pessoal de Funções de Apoio

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividades Gerais
		317	Vigilante Chefe



	CARREIRA 10 Categorias de Chefia									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q			- - -		- - -					
P			E - 5 10%		E - 5 10%					
O		- - -	M - 4 30%		E (F)					
N		E - 5 10%			E (F)					
M		M - 4 30%								
L		E (F)								
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J							
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS									
LEGENDA	OBSERVAÇÕES									
<div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>E - Escolha</div><div>F - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div>										

CARREIRA 10 Categorias de Chefia

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 2 de julho de 2018.

Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, S.A:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de adrninistração.

Antonio Manuel Domingues Pires, na qualidade de vice-presidente do conselho de adrninistração.

Sindicato Nacional dos Motoristas:

Manuel Jorge Mendes Oliveira, na qualidade de vice-presidente da direção.

José Carlos Esteves Chiti Cunha, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 10 de julho de 2018, a fl. 62, do livro n.º 12, com o n.º 136/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

- 1- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

- 3- e 2- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,13 euros e 14,14 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações no Continente**

- 1- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- a) *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,41 euros;
- c); d) e e) *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,21 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- a); b) e c) *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,15 euros.
- 2- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um

seguro individual no valor de 77 451,92 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Retribuição de trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2018 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
  - b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
  - c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
  - d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
  - e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
  - f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.
- 2- a 8- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 524,38 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

- 1- a 7- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*
  - 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,36 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9- e 10- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*

### **CAPÍTULO XII**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,25 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

- 2- a 4- *(Mantem-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc.	Aux.Escrit	Vendas Armazem	Construc. Civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. Vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. Project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/C aixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. Princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. Princ. A	Des. Princ. A	Chéf. Turno A Of. Princ. A Prep. Trab. A	Subchéf.adm.A Escrit. Princ.A	Fog.Princ.A	Of. Princ. Electrónico B Ofic. Princ. Inst A Prep. Trab.A	Ofic. Princ. A Prep.Trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. Princ. B	Des. Princ. B	Chéf. Turno B Of. Princ. B Prep. Trab. B	Subchéf.adm.B Escrit. Princ.B	Fog.Princ.B	Ofic. Princ. Inst B Prep.Trab.B	Chéf. Turno Ferrov. Ofic.Princ.B Prep.Trab.B	-	Op.coord.II Op.Princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1ª	Desenhador1ª	Oficial de 1ª	1ª Escriturário	Fogueiro 1ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª Fiel Amaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1ª	Analista 1ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2ª	Desenhador 2ª	Oficial de 2ª	2ª Escriturário	Fogueiro 2ª	Oficial de 2ª	Oficial de 2ª	-	Operador 2ª	Analista 2ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3ª	Desenhador 3ª	Oficial de 3ª	3ª Escriturário	Fogueiro 3ª	Oficial de 3ª	Oficial de 3ª Entreg.Ferram. Lubrificador	-	Operador 3ª	Analista 3ª	-
14	Continuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud.Fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2018

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 473,00	2 602,00	2 739,00	2 881,00	2 992,00	3 129,00	3 262,00
2	2 146,00	2 258,00	2 372,00	2 484,00	2 602,00	2 709,00	2 820,00
3	1 920,00	2 018,00	2 122,00	2 258,00	2 326,00	2 423,00	2 521,00
4	1 683,00	1 773,00	1 862,00	1 951,00	2 018,00	2 122,00	2 212,00
5	1 485,00	1 554,00	1 635,00	1 713,00	1 773,00	1 869,00	1 944,00
6	1 229,00	1 284,00	1 350,00	1 405,00	1 451,00	1 516,00	1 571,00
7	1 134,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 322,00	1 373,00	1 426,00
8	1 075,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 330,00
9	1 047,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00
10	977,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00
11	947,00	969,00	993,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00
12	916,00	947,00	977,00	993,00	1 009,00	1 057,00	1 086,00
13	884,00	913,00	954,00	969,00	993,00	1 009,00	1 057,00
14	865,00	896,00	913,00	934,00	954,00	993,00	1 033,00
15	851,00	878,00	896,00	911,00	924,00	954,00	983,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 6 de junho de 2018.

Pela ADP, Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.  
*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins  
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Industrias e Energia

e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

Depositado em 9 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 133/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

3- e 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,13 euros e 14,14 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações no Continente**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*b)* A um subsídio diário de deslocação de 8,41 euros;

*c); d) e e)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,21 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a); b) e c)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 18,15 euros.

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 77 451,92 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Retribuição de trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2018 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

*a)* Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

*b)* Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

*c)* Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

*d)* Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

*e)* Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

*f)* Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- a 8- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 524,38 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- a 7- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,36 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9- e 10- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

CAPÍTULO XII

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux.Escrit	Vendas Armazem	Construc. Civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. Vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. Project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/C aixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. Princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. Princ. A	Des. Princ. A	Chef. Turno A Of. Princ. A Prep. Trab. A	Subchef.adm.A Escrit. Princ.A	Fog.Princ.A	Of. Princ. Electrónico B Ofic. Princ. Inst A Prep.Trab.A	Ofic. Princ. A Prep.Trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. Princ. B	Des. Princ. B	Chef. Turno B Of. Princ. B Prep. Trab. B	Subchef.adm.B Escrit. Princ.B	Fog.Princ.B	Ofic. Princ. Inst B Prep.Trab.B	Chef. Turno Ferrov. Ofic.Princ B Prep.Trab.B	-	Op.coord.II Op.Princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1ª	Desenhador1ª	Oficial de 1ª	1ª Escriturário	Fogoeiro 1ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª Fiel Armaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1ª	Analista 1ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2ª	Desenhador 2ª	Oficial de 2ª	2ª Escriturário	Fogoeiro 2ª	Oficial de 2	Oficial de 2ª	-	Operador 2ª	Analista 2ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3ª	Desenhador 3ª	Oficial de 3ª	3ª Escriturário	Fogoeiro 3ª	Oficial de 3ª	Oficial de 3ª Entreg.Ferram. Lubrificador	-	Operador 3ª	Analista 3ª	-
14	Continuo			Praticante	Praticante		Ajud.Fogoeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2018

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 473,00	2 602,00	2 739,00	2 881,00	2 992,00	3 129,00	3 262,00
2	2 146,00	2 258,00	2 372,00	2 484,00	2 602,00	2 709,00	2 820,00
3	1 920,00	2 018,00	2 122,00	2 258,00	2 326,00	2 423,00	2 521,00
4	1 683,00	1 773,00	1 862,00	1 951,00	2 018,00	2 122,00	2 212,00
5	1 485,00	1 554,00	1 635,00	1 713,00	1 773,00	1 869,00	1 944,00
6	1 229,00	1 284,00	1 350,00	1 405,00	1 451,00	1 516,00	1 571,00
7	1 134,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 322,00	1 373,00	1 426,00
8	1 075,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 330,00
9	1 047,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00
10	977,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00
11	947,00	969,00	993,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00
12	916,00	947,00	977,00	993,00	1 009,00	1 057,00	1 086,00
13	884,00	913,00	954,00	969,00	993,00	1 009,00	1 057,00
14	865,00	896,00	913,00	934,00	954,00	993,00	1 033,00
15	851,00	878,00	896,00	911,00	924,00	954,00	983,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se

verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o ní-



vel seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 6 de junho de 2018.

Pela ADP, Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

### Declaração

A Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 6 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 132/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de

2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

- 3- e 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,13 euros e 14,14 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no Continente

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- a) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,41 euros;
- c); d) e e) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,21 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- a); b) e c) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,15 euros.
- 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 77 451,92 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2018 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
  - b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
  - c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
  - d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
  - e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
  - f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.
- 2- a 8- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 524,38 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- a 7- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,36 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9- e 10- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

## CAPÍTULO XII

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,25 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

- 2- a 4- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc.	Aux. Escrit.	Vendas Armazem	Construc. Civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. Vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. Project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/C aixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. Princ. A	Des. Princ. A	Chef. Turno A Of. Princ. A Prep. Trab. A	Subchef.adm.A Escrit. Princ.A	Fog.Princ.A	Of. Princ. Electrónico B Of. Princ. Inst A Prep. Trab.A	Ofic. Princ. A Prep.Trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. Princ. B	Des. Princ. B	Chef. Turno B Of. Princ. B Prep. Trab. B	Subchef.adm.B Escrit. Princ.B	Fog.Princ.B	Ofic. Princ. Inst B Prep.Trab.B	Chef. Turno Ferrov. Ofic.Princ.B Prep.Trab.B	-	Op.coord.II Op.Princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1ª	Desenhador1ª	Oficial de 1ª	1ª Escriturário	Fogreiro 1ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª	-	Operador 1ª	Analista 1ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2ª	Desenhador 2ª	Oficial de 2ª	2ª Escriturário	Fogreiro 2ª	Oficial de 2ª	Oficial de 2ª	-	Operador 2ª	Analista 2ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3ª	Desenhador 3ª	Oficial de 3ª	3ª Escriturário	Fogreiro 3ª	Oficial de 3ª	Oficial de 3ª	-	Operador 3ª	Analista 3ª	-
14	Continuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud.Fogreiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2018

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 473,00	2 602,00	2 739,00	2 881,00	2 992,00	3 129,00	3 262,00
2	2 146,00	2 258,00	2 372,00	2 484,00	2 602,00	2 709,00	2 820,00
3	1 920,00	2 018,00	2 122,00	2 258,00	2 326,00	2 423,00	2 521,00
4	1 683,00	1 773,00	1 862,00	1 951,00	2 018,00	2 122,00	2 212,00
5	1 485,00	1 554,00	1 635,00	1 713,00	1 773,00	1 869,00	1 944,00
6	1 229,00	1 284,00	1 350,00	1 405,00	1 451,00	1 516,00	1 571,00
7	1 134,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 322,00	1 373,00	1 426,00
8	1 075,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00	1 330,00
9	1 047,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00	1 225,00	1 284,00
10	977,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00	1 142,00	1 179,00
11	947,00	969,00	993,00	1 009,00	1 033,00	1 086,00	1 114,00
12	916,00	947,00	977,00	993,00	1 009,00	1 057,00	1 086,00
13	884,00	913,00	954,00	969,00	993,00	1 009,00	1 057,00
14	865,00	896,00	913,00	934,00	954,00	993,00	1 033,00
15	851,00	878,00	896,00	911,00	924,00	954,00	983,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 6 de junho de 2018.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.  
*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 9 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 134/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e texto consolidado**

Entre CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta, e SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 4 de julho de 2018, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), com as revisões parciais constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016 e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, nos seguintes termos:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2018 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> do AE CTT 2015.

3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalha-

dores abrangidos pelo presente acordo ao serviço dos CTT à presente data são aumentadas nos seguintes termos:

a) Remunerações base mensais até 1279,90 €: aumento de 1,3 %, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 12,00 €;

b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1279,91 € e 1903,80 €: aumento de 1,2 %;

c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1903,81 € e 2790,40 €: aumento de 1,1 %.

2- Os valores dos limites salariais, previstos no anexo III e os valores das posições de referência previstos nos quadros 1 e 2 (colunas 4 e 5) do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, nos termos referidos no número 1, passando a ter os valores que constam dos anexos III e IV do presente acordo.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do acordo de empresa celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**ANEXO III**

**Limites salariais de referência  
(Cláusula 66.<sup>a</sup> número 1)**

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	610,00	972,48
II	612,00	1 296,54
III	646,30	1 608,78
IV	717,60	1 926,65
V	918,60	1 964,88
VI	1 458,70	2 382,83
VII	2 244,12	2 821,10

**ANEXO IV**

**Progressão salarial garantida**

QUADRO 1

(Cláusula 68.<sup>a</sup> números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	610,00	615,00	620,00	644,30	683,20	712,90	748,70	794,70	846,90
II	612,00	644,30	683,20	712,90	764,10	820,90	883,50	956,78	1 057,27
III	646,30	683,20	748,70	852,20	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13
IV	717,60	820,90	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13	1 521,55	1 621,33

QUADRO 2

(Cláusula 113.<sup>a</sup>)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008	«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT MOT (residual)	683,20	714,20	II	P4
	F		714,20	771,90	II	P5
	G		771,90	828,50	II	P6
	H		828,50	909,80	II	P7
	I		909,80	1 016,45	II	P8
	J		1 016,45	-	II	P8
TAC	H	OAN	828,50	909,80	III	P7
	I		909,80	1 016,45		P8
TRA	J	TNG	1 016,45	1 149,15		P6
	K		1 149,15	1 286,62		P7
	L		1 286,62	-		P7
TPG, OSI TEP	G	TNG OSI (residual) TEP (residual)	771,90	828,50	III	P3
	H		828,50	909,80	III	P4
	I		909,80	1 016,45	III	P5
	J		1 016,45	1 149,15	III	P6
	K		1 149,15	1 286,62	III	P7
	L		1 286,62	1 357,10	III	P8
	L1		1 357,10	-	IV	P8
ASG, TDG	J	TSR TDG (residual)	1 016,45	1 149,15		P4
	K		1 149,15	1 286,62		P5
	L		1 286,62	1 357,10		P6
	L1		1 357,10	1 444,43		P7
	L2		1 444,43	1 538,85		P8



### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 8537 trabalhadores.

Lisboa, 4 de julho de 2018.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

*António Pedro Ferreira Vaz da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

*Francisco Maria da Costa de Sousa de Macedo Simão*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Eduardo Rita*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ambrioso*, na qualidade de mandatário.

*José Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Ilídio Salgado Marçal*, na qualidade de secretário nacional.

*Vitor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário nacional.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Paulo Fernando Lela Vilariço*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Alves Jorge*, na qualidade de mandatário.

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*António Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha*, na qualidade

de mandatário.

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário.

*Luís Vitor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, na qualidade de mandatário.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

*Américo Paulo Mendonça da Silva*, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Maria Ribeiro Cruz*, na qualidade de mandatária.

*Elsa Susana Alves Neves*, na qualidade de mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

### Texto consolidado

Acordo de empresa entre CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Enge-

nheiros Técnicos e Arquitetos.

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 6 de fevereiro de 2015, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

#### Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE/CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

#### Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 9122 trabalhadores.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta, - adiante designada por «CTT» ou «empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4- O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;
- b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;
- c) Anexo III - Limites salariais de referência;
- d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;
- e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;
- f) Anexo VI - Progressão de dirigentes sindicais.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias

após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*<sup>1</sup>.

2- O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

##### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.

4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

### CAPÍTULO II

#### Direito sindical e exercício da ação sindical

##### Cláusula 4.ª

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o

<sup>1</sup> O AE CTT 2015 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, distribuído em 2 de março de 2015, tendo entrado em vigor no dia 7 de março de 2015.

trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

5- A empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.<sup>a</sup>

6- A empresa obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3- Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.

5- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que,

como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;

c) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2- São direitos dos delegados sindicais:

a) Dispõem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Dispõem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os

delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais**

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do número 5:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados - 6 dirigentes;
- d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados - 8 dirigentes;
- e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados - 12 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados - 14 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados - 28 dirigentes;
- h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 56 dirigentes.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

- a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;
- b) Nos casos das alíneas d) a h) do número 2, 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

4- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de dezembro do ano precedente.

6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados

nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa, ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

10- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas de delegados sindicais**

1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Créditos suplementares**

1- Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

- a) Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;
- b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;
- c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2- A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.



Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Reuniões de trabalhadores**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Campanhas eleitorais**

1- Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2- A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de 5 dias.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de che-

fia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

g) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;

h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

j) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;

l) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

m) Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do regulamento de obras sociais e respetiva ficha de inscrição;

n) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

p) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções.

2- Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.



#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou no presente AE;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;

e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os clientes e o público, em geral, de forma correta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respetivo regulamento.

2- O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;

b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;

c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3- As infrações ao disposto na presente cláusula são suscetíveis de constituir para a empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiar;

b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiar;

c) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;

d) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam diretamente apresentadas;

e) Tratarem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1- A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2- A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo

em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa reectar prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2- No caso de reclamações verbais, o chefe direto poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de trinta dias úteis.

4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada

poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa.

2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de abril, aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).

3- Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

4- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

## CAPÍTULO IV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Grau de qualificação - nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;

b) Categoria profissional - designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do anexo I.

2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

1- Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.

2- A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de ações de formação, exer-

cício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores ou em autarquias.

3- O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no número 1.

4- O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.

5- Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.

6- Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

3- Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4- Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Progressão entre graus de qualificação

1- A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2- No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anterior-

mente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3- A progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Antiguidade na empresa e na categoria profissional

1- A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2- Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedita de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no número 1.

3- Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4- A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

## CAPÍTULO V

### Preenchimento de postos de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Determinação de necessidades

A empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Preenchimento dos postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes

critérios de preferência:

1.º Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Trabalhadores com contrato a termo.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

## SECÇÃO II

### Admissões

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2- No ato de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

- a) Categoria profissional;
- b) Local de trabalho;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Data de admissão na empresa;
- f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;
- b) 50 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;
- c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro, graus de qualificação V a VII.

2- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a

termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1- O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e/ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, podem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

## SECÇÃO III

### Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cargos de direção e chefia

1- Os cargos de direção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança serão exercidos em comissão de serviço.

2- O preenchimento de cargos de direção e chefia é da competência da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será



precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4- O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> e do anexo IV.

5- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Funções especiais

1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3- O disposto no número 4 da cláusula 33.<sup>a</sup> é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

4- Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1- A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2- Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direção e chefia.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

## SECÇÃO I

### Local de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito de local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2- O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípios

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3- Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;

b) Local habitual de trabalho - aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;

c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 km, a empresa deverá assegurar o regresso



diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 120 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3- Nas deslocações para distâncias superiores a 120 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respetiva;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.

2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

3- O disposto na alínea b) do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.

2- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;

c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

3- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;

c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efetuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

4- Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efetuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;

c) Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem na área coincidente com o respetivo local de trabalho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;

g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1- O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2- Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excecional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excecionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1- A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2- Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4- As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5- As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Procedimentos**

1- O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2- Quando a deslocação se prolongue por período superior a trinta dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3- Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respetivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Prazos**

1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2- Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3- As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de novembro e dezembro.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Adiantamentos**

1- Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos

adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2- A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

SECÇÃO III

**Transferência definitiva de local de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Modalidades**

1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.

2- A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador**

1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.

2- Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a seleção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

1.º Maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Maior antiguidade na empresa;

3.º Melhor avaliação de desempenho;

4.º Juntar-se ao agregado familiar.

3- No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

4- Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Transferência por interesse da empresa**

1- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2- A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com

justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:

- a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
- b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Transferências por conveniência de serviço**

1- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2- Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a seleção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade, ou menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade, sendo que, em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Não se separar do agregado familiar;

d) Menor antiguidade na empresa.

3- Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;

b) Maior antiguidade na categoria profissional;

c) Maior antiguidade na empresa.

4- Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência prevista no número 2 da cláusula anterior.

5- Para efeitos do número 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6- Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7- Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho**

1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2- Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os seis primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutro período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a três meses de ajudas de custo, e o restante em três prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3- Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;

b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Permutas**

1- Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2- A permuta é um meio excecional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e

rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3- Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respetiva chefia.

4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela empresa.

5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

## SECÇÃO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2- O período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto no número 2 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

4- Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justificarem.

5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.

7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.

4- Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Repouso

1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3- O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:



- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadoras grávidas.

3- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5- No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

## SECÇÃO V

### Horário de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4- As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

5- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

6- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

9- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

10- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua

implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

a) Horários fixos - aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;

b) Horários variáveis - aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;

c) Horários flexíveis - aqueles em que o trabalhador está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela empresa;

d) Horários livres - aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

e) Horários contínuos - aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Registo do tempo de trabalho

1- Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.

2- Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

2- Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, exceto nos seguintes casos:

a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;

b) Quando se verifiquem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;

c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do período de trabalho efetivo aos limites nele fixados.

4- Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada



categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5- Da existência de elevada percentagem de efetivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6- Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado.

7- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

8- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Qualidade de trabalhador estudante;

b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

## SECÇÃO VII

### Trabalho noturno

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) A partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>2</sup>, o trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato;

b) A partir de 1 de janeiro de 2016, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado nos termos do número 1.

2- Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho noturno em face da necessidade dos serviços.

3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, contínua

ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

## CAPÍTULO VII

### Retribuições, abonos e subsídios

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Limites salariais de referência

1- O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.

4- Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Rh - remuneração horária normal;

Rm - remuneração mensal;

Hs - período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Posições de referência para a progressão salarial

1- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respetivo grau de qualificação.

2- O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Progressão salarial garantida

1- A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Desempenho adequado 1 ponto;

b) Desempenho relevante 1,2 pontos;

c) Desempenho superior 1,5 pontos.

3- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4- Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de

<sup>2</sup> 7 de março de 2015.

referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 1 do anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>3</sup> haverá uma diuturnidade por cada 10 anos de antiguidade na empresa.

4- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

5- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-

-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.

6- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade, nos casos previstos nos números 1 e 2, e de 10 anos, no caso previsto no número 3, todos, da presente cláusula.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em RM para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

8- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

9- O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do anexo V ao presente acordo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Documento comprovativo da remuneração**

1- No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3- O pagamento da remuneração pode ser efetuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4- O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho noturno**

O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Compensação por horário incómodo**

1- Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período re-

<sup>3</sup> 7 de março de 2015.

ferido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Compensação por horário descontinuo**

Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no número 2 do anexo V.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de dezembro nesse ano.

2- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

3- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

4- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Subsídio para obtenção de carta de condução**

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Subsídio de condução**

1- Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *a*) do número 3 do anexo V.

2- Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *b*) do número 3 do anexo V.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Subsídio de transporte próprio**

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a*) 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b*) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c*) 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d*) 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1- A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no número 4 do anexo V.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.

3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a*) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;
- b*) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- c*) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Subsídio especial de refeição**

1- Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação

de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

2- O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

### CAPÍTULO VIII

## Suspensão da prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido, nos serviços abertos ao público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

4- Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;

b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;

c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o

período de repouso previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

3- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1- A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2- Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13 horas.

3- A prestação de trabalho, nos períodos referidos, é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

### SECÇÃO II

#### Férias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutro ou noutros períodos.



Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Definição e tipos de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a sua atividade.

2- As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3- Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4- Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respetivo estatuto.

2- Para efeitos do disposto na alínea d), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador.

3- Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea d) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem realizar-se fora das horas normais de serviço.

4- No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas com retribuição**

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas sem retribuição**

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da Segurança Social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;
- f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.



Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA**

1- Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

a) Receberem a assistência prevista neste acordo;

b) Salvo o disposto no número 3, receberem, 100 % do vencimento durante os primeiros trinta dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação, sendo que a contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do número 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;

b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;

c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;

d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

5- Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6- O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7- Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;

b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8- Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

a) Tumores malignos;

b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insuscetível de compensação;

c) Cirroses hepáticas descompensadas;

d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;

e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;

f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;

g) Paramiloidose.

9- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

10- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Comunicação e justificação de faltas**

1- Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3- Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4- As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5- A empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6- O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3- As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.<sup>a</sup>, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

## SECÇÃO IV

### Cedência ocasional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

## SECÇÃO V

### Licenças

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4- Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de proteção social.

## CAPÍTULO IX

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social

1- Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2- A regulamentação a que se refere o número anterior definir o respetivo âmbito de aplicação.

3- Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar - mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria - do esquema de obras sociais enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.

2- Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

5- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação dos indivíduos e dos grupos na situação socioprofissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Atividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um

máximo de três assessores.

4- Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 1.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respetivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

6- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2- Cada uma das partes dispõe de um voto.

3- Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4- Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa<sup>4</sup> é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, número 15, de 22 de abril de 2013.

2- Com a entrada em vigor do presente AE<sup>5</sup> consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho identificado na cláusula anterior.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Regime legal

1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.

2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1- Aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> a 43.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2006.

2- Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

<sup>4</sup> 7 de março de 2015.

<sup>5</sup> 7 de março de 2015.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Categorias residuais**

As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do anexo II.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Promoção garantida**

1- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, e processa-se tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3- Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE<sup>6</sup>, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.

4- Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Efeitos decorrentes da caducidade do AE**

1- Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

- a) Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>);
- b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 37.<sup>a</sup> a 54.<sup>a</sup>), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;
- c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas 33.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup> do presente AE.

2- Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da empresa filiados - 1 dirigentes;
- b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;
- c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da empresa filiados - 3 dirigentes;
- d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;
- e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da empresa filiados - 5 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da empresa filiados - 7 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da empresa filiados - 9 dirigentes;
- h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 11 dirigentes.

3- O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Aumento do período normal de trabalho semanal**

Em relação aos trabalhadores que no dia anterior à data de entrada em vigor do presente AE<sup>7</sup>, cujo período normal de trabalho (PNT) semanal, a tempo completo, era inferior a 39 horas semanais, e que por força do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> passam a ter um PNT de 39 horas semanais, é concedido o seguinte benefício:

- a) No ano civil de 2015, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- b) No ano civil de 2016, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- c) À marcação e gozo dos dias de dispensa referidos nas alíneas anteriores será aplicável o regime legal de férias.

ANEXO I

**(Cláusula 23.<sup>a</sup> número 1)**

**Quadro 1**  
**Categorias profissionais e graus de qualificação**

Categoria profissional	Grau de qualificação
ESG - Empregado/a de serviços gerais	I
CRT - Carteiro/a	II
OAN - Operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio	II
TNG - Técnico/a de negócio e gestão	III
TSR - Técnico/a sénior	IV

<sup>6</sup> 7 de março de 2015.

<sup>7</sup> 6 de março de 2015.



QDR - Quadro	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista sénior	VII

**Quadro 2**  
**Categorias profissionais residuais (1)**

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT - Motorista	II
TEP - Técnico/a de equipamento postal	III
OSI - Operador/a de sistemas informáticos	III
TDG - Técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas	IV

1) Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE (7 de março de 2015), se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

**ANEXO II**

**Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação**

(Cláusula 23.<sup>a</sup> número 2)

**Grau de qualificação I**

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG - Empregado/Empregada de serviços gerais

Efetuar atividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infraestruturas.

Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT - Carteiro/Carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de

objetos postais e outros serviços de terceiros contratualizados com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

Efetuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

OAN - Operador/Operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

MOT - Motorista (Residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

**Grau de qualificação III**

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNG - Técnico/Técnica de negócio e gestão

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos estabelecidos e as campanhas em curso.

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência.

Executar os procedimentos necessários ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados.

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado.

Analisar a informação pertinente e efetuar propostas no



sentido da melhoria dos procedimentos.

Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

**OSI - Operador/Operadora de sistemas informáticos  
(Residual)**

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de deteção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

**TEP - Técnico/Técnica de equipamento postal (Residual)**

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à deteção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: eletrónica de equipamento postal; eletromecânica de equipamento postal.

**Grau de qualificação IV**

Recolher e tratar a informação pertinente, de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

**TSR - Técnico/Técnica sénior**

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais.

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas.

Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos.

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita.

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico.

Propor intervenções no sentido da otimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte.

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às atividades do negócio.

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação.

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

**TDG - Técnico/Técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (Residual)**

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em ações que visem o desenvolvimento

da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos. Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

**Graus de qualificação V, VI e VII**

**QDR - Quadro**

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

**Grau de qualificação V**

**Especialista I**

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais atua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica - Deteta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

**Grau de qualificação VI**

**Especialista II**

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição

por vezes apoia, e possui a perceção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica - Desenvolve projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

**Grau de qualificação VII**

**Especialista sénior**

Responsabilidade - O trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica - Decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspetos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de conceção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projetos que concretiza.

**ANEXO III**

**Limites salariais de referência<sup>8</sup>**

(Cláusula 66.<sup>a</sup> número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	610,00	972,48

<sup>8</sup> Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

II	612,00	1 296,54	V	918,60	1 964,88
III	646,30	1 608,78	VI	1 458,70	2 382,83
IV	717,60	1 926,65	VII	2 244,12	2 821,10

ANEXO IV  
Progressão salarial garantida

Quadro 1<sup>9</sup>  
(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	610,00	615,00	620,00	644,30	683,20	712,90	748,70	794,70	846,90
II	612,00	644,30	683,20	712,90	764,10	820,90	883,50	956,78	1 057,27
III	646,30	683,20	748,70	852,20	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13
IV	717,60	820,90	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13	1 521,55	1 621,33

Quadro 2  
(Cláusula 113.ª)

1		2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008		«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)		E	CRT MOT (residual)	683,20	714,20	II	P4
		F		714,20	771,90	II	P5
		G		771,90	828,50	II	P6
		H		828,50	909,80	II	P7
		I		909,80	1 016,45	II	P8
		J		1 016,45	-	II	P8
TAC		H	OAN	828,50	909,80	II	P7
		I		909,80	1 016,45	II	P8
TRA		J	TNG	1 016,45	1 149,15	III	P6
		K		1 149,15	1 286,62	III	P7
		L		1 286,62	-	III	P7
TPG, OSI TEP		G	TNG OSI (residual), TEP (residual)	771,90	828,50	III	P3
		H		828,50	909,80	III	P4
		I		909,80	1 016,45	III	P5
		J		1 016,45	1 149,15	III	P6
		K		1 149,15	1 286,62	III	P7
		L		1 286,62	1 357,10	III	P8
		L1		1 357,10	-	III	P8
ASG, TDG		J	TSR TDG (residual)	1 016,45	1 149,15	IV	P4
		K		1 149,15	1 286,62	IV	P5
		L		1 286,62	1 357,10	IV	P6
		L1		1 357,10	1 444,43	IV	P7
		L2		1 444,43	1 538,85	IV	P8

<sup>9</sup> Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

## ANEXO V

### Cláusulas de expressão pecuniária

1) Diuturnidades (cláusula 69.ª)	30,57 €
2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.ª)	1,49 €/dia
3) Subsídio de condução (cláusula 79.ª)	
a) Automóvel/Motociclo	2,16 €/dia
b) Velocípedes	1,18 €/dia
4) Subsídio de refeição (cláusula 81.ª)	9,01 €/dia

## ANEXO VI

### Progressão de dirigentes sindicais

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.ª do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, observar-se-ão as seguintes as regras:

1- O disposto no número 7 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO, SITIC, SINGUADROS, SICOMP, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

2- O disposto no número 8 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SNTCT, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 4 de julho de 2018.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

*António Pedro Ferreira Vaz da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

*Francisco Maria da Costa de Sousa de Macedo Simão*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Eduardo Rita*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ambrioso*, na qualidade de mandatário.

*José Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Ilídio Salgado Marçal*, na qualidade de secretário nacional.

*Vitor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário

rio nacional.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Paulo Fernando Lela Vilariço*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Alves Jorge*, na qualidade de mandatário.

SINGUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*António Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário

*Luis Vitor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, na qualidade de mandatário.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

*Américo Paulo Mendonça da Silva*, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Maria Ribeiro Cruz*, na qualidade de mandatária.

*Elsa Susana Alves Neves*, na qualidade de mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:



*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 138/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro**

A MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal, com sede na Avenida da Liberdade, n.º 36, 4.º andar, 1269-047 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980 479 436, contribuinte da Segurança Social 29804794369, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, 16, 1600-410 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho (alteração salarial), celebrado entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Mais se acorda que a tabela salarial produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente cerca de 40 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 2 de julho de 2018.

Pela MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal:

*Ana Luisa Beirão*, mandatária.

*José João Henriques*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente da direção.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de

Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Luiz Manuel Carvalho Trindade*, vogal da direção.

Depositado em 5 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 131/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, por lapso não foi publicado o anexo Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE), o qual faz parte integrante do mesmo, pelo que assim se retifica promovendo-se agora a sua publicação.

**Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE)**

**Cláusula 1.ª**

O presente Regulamento de Recurso a Contratação Externa (RRCE) constitui anexo do AE, celebrado entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, dele fazendo parte integrante.

**Cláusula 2.ª**

1- A contratação externa pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, em regime de *wet lease* de aviões ou de lugares em *code share* fica sujeita ao disposto nos números seguintes.

2- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pode recorrer à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*, a empresas atualmente pertencentes ao Grupo TAP SGPS, dentro dos limites seguintes:

a) 8 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA;

b) adicionalmente ao limite anterior não podem ser excedidos os seguintes limites de número de aeronaves:

i) até final de 2020 - 15

ii) até final de 2021 - 17

iii) até final de 2022 - 19

iv) até final de 2023 - 20

v) A partir de 1 de janeiro de 2024 - para além do limite de 8 % a que se refere a alínea a), 20 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, sem limite de número de aeronaves.

c) As aeronaves referidas nas alíneas a) e b) não podem ser nem Airbus nem Boeing. Caso estes fabricantes adquiram ou



façam parcerias com outros fabricantes, o critério passará a ser o de utilização, em RRCE, apenas de aeronaves com capacidade inferior a 144 lugares e com Type Rating diferente de qualquer aeronave da frota da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA.

3- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA não pode exceder os seguintes limites à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*:

a) Contratação de voos em aeronaves *turboprop* a empresas não pertencentes ao Grupo TAP SGPS, com o limite de 9 aeronaves;

b) Contratação de voos a empresas não pertencentes ao Grupo TAP SGPS, até ao limite de 2 % do total das *block-hours* voadas em cada ano pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para garantia da operação planeada.

c) Acresce à percentagem da alínea anterior mais 1 % das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para fazer face a irregularidades operacionais, excluindo falta de pilotos;

4- A TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, não pode exceder um número de lugares em *code share*, numa determinada rota, para além dos 50 % dos lugares vendidos.

5- Para efeitos dos limites de contratação externa de voos em regime de *wet lease* das alíneas b) e c) do número 3 não são contabilizados os destinos de risco para as tripulações e assim qualificados por acordo entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

6- No ano de 2018, os limites fixados na alínea b) e c) do número 3 terão efeito a partir de 1 de setembro até 31 de dezembro por referência ao período homologado de 2017.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

1- No caso de não serem respeitados os limites fixados na cláusula anterior, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, no ano civil subsequente, a cada piloto a quem o presente acordo de empresa é aplicável, a título de compensação, os seguintes valores:

a) quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea a) do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, pago em duodécimos.

b) quanto ao número de aeronaves fixado na alínea b) do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria por cada aeronave que exceda o limite, pago em duodécimos;

c) quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea b), subalínea v), do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 20 %, pago em duodécimos;

d) quanto ao número de aeronaves fixado na alínea a) do

número 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada aeronave que exceda o limite, pago em duodécimos;

e) quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea b) do número 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a metade do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 2 %, pago em duodécimos;

f) quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea c) do número 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a 1/3 do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 1 %, pago em duodécimos;

g) quanto à percentagem de lugares em *code share* referidas número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pagará, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 50 %, pago em duodécimos.

2- Em 2018 será pago, a cada piloto, referente a 2017, o valor correspondente a 1/6 avos de um vencimento de categoria, a partir do mês de julho, inclusive, até ao mês de dezembro.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

A TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, atribuirá, em 2018, a cada piloto a quem o presente acordo seja aplicável, o valor correspondente a um vencimento de categoria, que será pago em duas prestações, uma em maio e outra em junho de 2018.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

O presente RRCE produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e revoga o Regulamento de Efetivos e de Recurso à Contratação Externa (RERCE) publicado em 1999, nos termos previstos no número 3 da cláusula 48.<sup>a</sup> do AE outorgado entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de junho de 2010.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Antónioaldo Neves*, presidente do conselho de administração.

*David Pedrosa*, vogal do conselho de administração.

*Sami Foguel*, vice-presidente de operações.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Alfredo Mendonça*, presidente da direção.

*Pedro Azevedo*, vice-presidente da direção.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 21 de junho de 2018, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

#### Artigo 32.º

1- A direção nacional é constituída por 34 elementos efetivos;

a) A direção nacional, pode reunir ordinariamente uma vez por mês, a convocatória do seu presidente, ou excepcionalmente quando houver necessidade;

b) A direção nacional, só poderá reunir, desde que estejam presentes, a maioria dos seus membros, em número nunca

inferior a metade dos membros efetivos, mais um;

c) As deliberações da direção nacional, são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes.

#### Artigo 33.º

6- A direção executiva é composta por sete elementos efetivos da direção nacional;

a) A direção executiva, pode reunir uma vez por mês, a convocatória do seu presidente, ou exceccionalmente, quando houver necessidade;

b) A direção executiva, só poderá reunir, desde que estejam presentes, a maioria dos seus membros, em número nunca inferior a metade dos membros efetivos, mais um;

As deliberações da direção executiva, são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes.

Registado em 9 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 184 do livro n.º 2.

## **Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS - Alteração**

Alteração aprovada em 3 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017.

### **Artigo 18.º**

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos elementos presentes.

### **Artigo 31.º**

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos do Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS têm direito ao reembolso das despesas de transporte, alojamento e alimentação quando tenham de se deslocar pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS mediante o estipulado pelo secretariado executivo.

### **Artigo 32.º**

1- O Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS pode contratar diretor executivo, com formação de nível superior em serviço social preferencialmente pós graduada, para assegurar a gestão do Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS, em estreita articulação com o secretariado executivo, promovendo a coordenação e gestão das ações e atividades conducentes aos objetivos previstos.

2- O diretor executivo pode integrar os órgãos nacionais do Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS desde que associado, no pleno gozo dos seus direitos, e desde que seja eleito.

### **Artigo 37.º**

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas e), j), k) e l) do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por três quartos dos membros presentes à sessão, mediante escrutínio secreto.

### **Artigo 49.º**

2-

m) Convocar assembleia geral extraordinária para proceder a eleição exclusiva em caso de demissão do secretário-geral.

n) Convocar assembleia geral extraordinária para proceder a eleição exclusiva em caso de demissão de qualquer membro do conselho fiscal e disciplinar.

### **Artigo 54.º**

4- Em caso de demissão do presidente deve o secretariado executivo convocar assembleia geral extraordinária para proceder a eleição exclusiva.

### **Artigo 56.º**

1- A direção nacional reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária até 90 dias após as eleições e preferencialmente uma vez por ano.

A direção nacional reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente o entender necessário;

b) A solicitação do secretariado executivo;

c) A requerimento de, pelo menos, vinte membros da direção nacional.

2- A direção nacional funciona de acordo com as disposições dos presentes estatutos e do regulamento interno de funcionamento a aprovar na primeira reunião. O regulamento interno pode definir outras funções dos seus membros para além de promover a sindicalização conforme número 3 do artigo 55.º

3- A direção nacional será convocada e presidida pelo presidente (em caso de impedimento presidida pelo secretário-geral seu substituto) devendo lavrar-se ata de cada reunião.

As reuniões da direção nacional têm lugar à hora marcada, com a presença da maioria dos dirigentes ou, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de membros presentes. As deliberações são tomadas por maioria simples.

### **Artigo 57.º**

1- O secretariado executivo é o órgão que governa o sindicato e é composto pelo secretário-geral e pelo presidente, ambos por inerência, e por cinco membros da direção nacional com funções de secretário-geral-adjunto.

2- Por inerência integram o secretariado executivo os coordenadores das direções regionais.

3- Em caso de demissão de secretário-geral-adjunto, um ou os cinco, compete ao secretário-geral propor a sua substituição por membro da direção nacional em conformidade com o artigo 53.º

### **Artigo 107.º**

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os presentes estatutos são, com as necessárias adaptações, imediatamente aplicáveis aos associados após aprovação em assembleia geral e só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

Registado em 10 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 185 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	N.º BI/CC
Efetivos	
1. Fernando Gabriel Dias Curto	06511939
2. Marcos Dias Alípio	05558352
3. Sérgio Rui Martins Carvalho	10105193
4. Domingos Manuel Dias Morais	09608641
5. Filipe Miguel Marvão Almeirante	10599850
6. Domingos António Botelho da Cruz	7020335
7. Carlos Alberto da Costa Pereira Simões Ferreira	08104248
8. Arnaldo Manuel Perpétuo Lopes	10101463
9. Henrique Paulo Marques Maria	08460183
10. José Manuel Eusébio Franco	4414516
11. Filipe Manuel Bimba Antunes	12051926
12. Pedro Gonçalves Guerra	09525890
13. Rui Costa Pereira	10534713
14. José Fernando Pinto Lopes	10813372
15. João António Filipe Castanheira	10116290
16. Ricardo Manuel Soares Fernandes	11977767
17. Pedro Luís Pereira Carmo da Cunha	11292766
18. Nuno Manuel Gomes Oliveira Gonçalves	11637965
19. Vero Lopes Melo	12772301
20. Ricardo José Rodrigues Bento de Oliveira	10634105
21. Carlos Manuel Rebelo Carecho	10269490
22. Miguel Bruno Jorge Ferreira Serra	11073825
23. Paulo Miguel Pinho da Silva	11745618
24. Bruno Ricardo Patrício dos Santos	12192794
25. Manuel José Pinho da Silva	11745626
26. Rúben José Rodrigues Reis	13633154
27. Lino Miguel Alves	13637961
28. Ricardo Miguel da Silva Martins Ribeiro Barreto	10984507
29. Nino Válder Pereira Fonseca Taveira	11517541
30. Micael dos Santos Rodrigues	12390880
31. José Filipe Batista dos Santos	11066471
32. Pedro Manuel da Silva Dinis	10361066
33. Bruno Miguel da Silva Marques	11801424
34. António Abel Sousa Teixeira	12467500
35. Emanuel de Sousa Martins de Andrade	12772381
36. Márcio Emanuel de Jesus Dionísio Coelho	11813217
37. Ricardo Manuel Gaspar Mourato	09952973
38. José Bernardino Gonçalves Pereira	11693819
39. Vítor Manuel Rodrigues Eugénio	09669355

40. Evandro Carreiro Teixeira	11967600
41. Cláudio Miguel Pavão de Sousa	12356746
42. Luís Nélson dos Reis Mendonça	11717231
43. José Fernando Tavares Dias Feliciano	11750220
44. José João Picanço	07092866
45. Pabulo Manuel Gouveia Freitas	10586470
46. Sancho Eusébio Gonçalves Teixeira	11271977
47. José Nelson Nóbrega	10733293
48. Sérgio Manuel Viveiros Aveiro	10145418
49. Márcia Patrícia Pontes Freitas Vieira	11058171
50. Óscar Miguel Sobral Silva	11919836
Suplentes	
51. Manuel Alves Pereira	10113981
52. Filipe Manuel Gomes da Silva	10834601
53. Renato Alberto Santos Ferreira	11072991
54. Raúl Manuel Dias Carvalho	9646066
55. Nélson Ricardo da Assunção Lima	11909411
56. Lino António Pais Oliveira Carragoso	1168684
57. Gonçalo Miguel Ferreira Amado	13450313
58. Hugo Miguel Marques António	12748639
59. Duarte Samuel Pereira Rodrigues	12774270
60. Gonçalo Miguel Marques Evangelista	11595867
61. Miguel António Pinto Felismino	14182625
62. Ricardo Jorge Silva Carvalho	11353462
63. Carlos Alberto Alves Marques	09912212
64. Paulo Jorge Mateus da Cruz	10918120
65. Emanuel Pavão de Sousa	07368021
66. Jorge Manuel da Silva Oliveira	076558207
67. Marco Paulo Patrício de Andrade	11783502
68. Luís Miguel Botelho Pedro	11241876
69. David José Fernandes	12637130
70. José Carlos Martins de Freitas	10747697
71. Marco Paulo Abreu dos Santos	12702929
72. Francisco José de Sousa	13297793
73. Gonçalves Camacho	10750836
74. Ivo Furtuoso Espírito Santo Martins	11718920
75. Lino Fernando de Faria Menezes	07781045
76. José Duarte Pio Fernandes	11062244
77. António José Rodrigues Francisco	06635686
78. Jorge Manuel Ceia Campos Loureiro	10781100
79. Rui Miguel Pereira Rã	10804847
80. Paulo Jorge Pereira Rã	10095555
81. Adelino dos Reis Morais Conde	09942817
82. Nélson Roberto Morais Conde	11299950
83. Luís Filipe Pedro Nunes	10349537
84. Rui Manuel Lapa Fernandes	08450723
85. Vítor Jorge Moreira Torcato Constantino Machacaz	6595287

86.	Jorge Manuel Simões Varela Buga	9160333	94.	Ângelo António Fernandes Pereira	4361574
87.	José António do Vale Vieira	6056194	95.	Eduardo Miragaia Crespo Marques	6110039
88.	Pedro Miguel Coelho Barata Quitério	10143885	96.	Rui Manuel da Silva Ramos	10531899
89.	Pedro Filipe Domingos Almeida Santos	11610037	97.	Vítor Manuel Sobral Moura	10536059
90.	José Carlos Bento Miranda	11550963	98.	Carlos Alberto Lopes Saraiva	07009111
91.	Sérgio António Loureiro Duarte da Costa	11321875	99.	Bruno Miguel Cunha da Silva	12196609
92.	João Fernandes da Silva	09847766	100.	João Carlos Simões Santos	12464609
93.	David João Pais Oliveira Carragoso	12785129			

**Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

**Direção**

IP	870388/6	António José Pereira	Op. circulação	Valença
IP	850940/8	José Oliveira Vilela	Op. manobras	Bif. Lares
IP	900319/5	Mário Pedro Ferreira Mendes	Op. circulação	Ovar
CP	972000/4	José António Domingos Tapadas	Op. manobras	Campolide
IP	870379/5	Joaquim Bento da Silva Coelho	Op. circulação	Valença
IP	100341/7	Filipe Manuel Ferreira Pinto	Catenária	Entroncamento
IP	962432/1	João Rodrigo Pinto da Silva	Sinalização	Régua
Medway	880901/4	Isidro Salgado Pimentel Letra	Op. manobras	Pampilhosa
IP	950533/0	António Manuel Jesus Silva	Op. circulação	Ourique
IP	100254/2	João Ricardo Fernandes de A. Vital Ferreira	Via	Castanheira do Ribatejo
CP	205002/9	Alexandra Maria de Frias Morgado	Assistente comercial	Lisboa Rossio
IP	951125/4	Adriano Santos Soares Monteiro	Controlador circulação	Marco Canavezes
CP	871079/0	José Soares de Carvalho	Op. manobras	Lisboa St.ª Apolónia
EMEF	1900	Paulo Ricardo Barbosa Santos	Mecanico	UMAV (Contumil)
IP	880861/0	António Plácido Ferreira Pedro	Controlador circulação	Pampilhosa
IP	880375/1	Angelo Pinheiro da Silva	Catenária	Ermesinde
IP	850918/4	Luís Manuel Craveiro Geifão	Via	Abrantes
IP	850359/1	Joaquim António Monteiro Correia Silva	Op. manobras	Livração
Medway	890925/1	Joaquim Emilio Viegas Nabeiro	Op. transportes	Entroncamento
IP	870471/0	José Carlos da Silva Coelho	Op. manobras	Tamel
IP	950289/9	Augusto Manuel Cascalheira Pinto	Op. circulação	Ourique



IP	100296/3	Luís Filipe Taborda Fernandes	Catenária	Gaia
IP	852768/1	Bernardino Pereira Toco	Op. manobras	Bobadela
Medway	990724/7	Celso Tiago Silva Pegas	Op. manobras	Gaia
CP	100020/6	André Filipe Henriques Bessa	Assistente comercial	Espinho
IP	800360/0	Florinda Cidália Loureiro S. Glória	Guarda de PN	Ramal de Aveiro
IP	100979/4	Edgar Filipe Carvalho Guerra Marques	Op. circulação	Malveira
IP	962518/7	António Manuel Ferreira Soares	Controlador circulação	Cais do Sodré
IP	100279/9	Rafael José Carvalho Soares	Via	Entroncamento
IP	100527/1	Paulo Jorge de Almeida Teixeira	Controlador circulação	CCO Lisboa
IP	962488/3	António Fernando Ribeiro Soares	Op. circulação	Gaia
IP	950414/3	Luís Feliciano Diogo Guerreiro	Op. circulação	Faro
IP	870919/8	José Manuel Curado de Oliveira	Op. circulação	Coimbra B
IP	960024/8	Mamede de Jesus Eusébio Almodovar	Via	Ermidas
IP	100299/7	Fernando Manuel Roseiro Leite	Via e geotecnia	Coimbra
IP	852766/5	José Guilherme Moreira S. Luís	Op. manobras	Entroncamento
IP	850913/5	António Manuel Brito de Pina	Op. circulação	Mangualde
CP	100307/8	José António Mourato Serrano	Op. manobras	Cuba
IP	871042/8	Jorge Manuel Ribeiro Santos	Op. venda e control	Coimbra B

#### Suplentes

IP	872743/0	José Rui Duarte Semedo Pereira	Op. circulação	Alcantara Terra
IP	8771036/0	Carlos Augusto Cacela Rodrigues	Op. circulação	Carcavelos
IP	100320/1	Vitor Manuel Aguilar Manhita	Op. manobras	Beja

#### Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, cartão de cidadão n.º 05034697.

Elsa Maria Duarte Nascimento, cartão de cidadão n.º 10768378.

Francisco Afonso Cid Carreteiro, cartão de cidadão n.º 4698101.

João Manuel Restolho Orelhas, cartão de cidadão n.º 05565235.

José Joaquim Letras Pinheiro, cartão de cidadão n.º 7684381.

José Manuel Esteves Marques Janela, cartão de cidadão n.º 10456173.

Maria de Fátima Semedo Dias, cartão de cidadão n.º 60780703.

Paulo Jorge Almeida Félix, cartão de cidadão n.º 8498438.

António Júlio Andrade Rebelo, cartão de cidadão n.º 05046622.

Cláudia Cristina Galhofo Ramalhinho, cartão de cidadão

n.º 12456280.

Graziela Miguéns Mendes, cartão de cidadão n.º 7118969.

Joaquim António Velhinho Oliveira, cartão de cidadão n.º 06065659.

Lúcia do Carmo Serrano Cardoso, cartão de cidadão n.º 12102551.

Luís Manuel Freches dos Santos, cartão de cidadão n.º 07930072.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, cartão de cidadão n.º 09127531.

Maria Antónia de Jesus Fialho, cartão de cidadão n.º 05653376.

Maria de Fátima Pires Moreira, cartão de cidadão n.º 4247636.

Maria Fernanda dos Santos Recto, cartão de cidadão n.º 6618886.

Maria da Graça Duarte Nascimento, cartão de cidadão n.º 10245127.

Maria do Rosário Corte Real Galhardo Carvalhal, cartão de cidadão n.º 06627493.

Rui Pedro Lima Pinto Ribeiro de Albuquerque, bilhete de identidade n.º 9574615.

Sónia Félix Vilas Boas de Lucena, cartão de cidadão n.º 09807668.

Anabela Pires dos Santos Ramos, cartão de cidadão n.º 8925719.

Célia Alexandra Afonso Casaca, cartão de cidadão n.º 10053845.

Cristina Maria da Trindade Ferreira Barata, cartão de cidadão n.º 8171142.

Emília de Assunção Pinto Reboło Gomes Encarnação, cartão de cidadão n.º 7300704.

Jorge Eduardo Simão Caeiro, cartão de cidadão n.º 11781027.

José Manuel Assunção Ribeiro, cartão de cidadão n.º 9497027.

Luís Carlos Cardoso Varela, cartão de cidadão n.º 13071545.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, cartão de cidadão n.º 9546928.

Maria Carolina Borges Vinha Castilho, cartão de cidadão n.º 05388352.

Maria da Fé Batista Carvalho, bilhete de identidade n.º 9362777.

Maria Odete de Jesus Palma, cartão de cidadão n.º 5405039.

Maria Rosalina Angélica Caeiro, cartão de cidadão n.º 09219484.

Aida Maria Gonçalves Nascimento Dias, cartão de cidadão n.º 7306063.

Fernando José Salsinha Delgado, cartão de cidadão n.º 6060521.

Ana Cristina Lavandeira Simões, cartão de cidadão n.º 9847469.

Ana Maria Baião Leiria, cartão de cidadão n.º 10400210.

André Lopes Lara Ramos, cartão de cidadão n.º 10599103.

António Augusto Ribeiro da Silva, cartão de cidadão n.º 5039561.

António Jorge Silva Cunha, cartão de cidadão n.º 9918196.

António Júlio Nunes Pais, cartão de cidadão n.º 05658475.

António Luís Afonso Ventura, portador do cartão de cidadão n.º 05521094.

António José Soares Macedo, cartão de cidadão n.º 9500733.

Carlos David da Loura Marques, cartão de cidadão n.º 7701137.

Catarina Alexandra Matos Marques, cartão de cidadão n.º 10992505.

Elisabete Silva Guerreiro Isabel, cartão de cidadão n.º 8056556.

Fernando Manuel da Fonseca Xavier Almeida, cartão de cidadão n.º 09562589.

Isa Maria dos Reis Correia Martins, cartão de cidadão n.º 9172086.

Joaquim Francisco Pinheiro Pinto Contreiras, cartão de cidadão n.º 9890428.

Liliana Filipa da Silva Candeias, cartão de cidadão n.º 12686783.

Lino Jorge Estrela Gago, cartão de cidadão n.º 11143319.

Maria Amália Afonso Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11241416.

Maria Cristina Barcoso Lourenço, cartão de cidadão n.º 7399639.

Maria João Ribeirinho Valente Sales, cartão de cidadão n.º 9949080.

Valentim Manuel Ferreira dos Santos, cartão de cidadão n.º 08072158.

Sandrina Isabel Rodrigues Coelho, cartão de cidadão n.º 9728151.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação dos Operadores do Porto de Lisboa - Alteração**

Alteração aprovada em 5 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1994.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

###### **Artigo 1.º**

1- A Associação dos Operadores do Porto de Lisboa é uma pessoa colectiva de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associações patronais.

2- A associação abrange empresas de prestação de serviço público de movimentação de cargas, nos termos da lei.

###### **Artigo 2.º**

1- A associação abrange a área geográfica correspondente ao domínio público sob jurisdição da APL.

2- A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo ser transferida para outro local, por proposta da direcção e deliberação da assembleia geral.

3- O âmbito territorial da associação poderá ser alargado a outros portos, por proposta da direcção e deliberação da assembleia geral.

###### **Artigo 3.º**

1- A associação tem como objectivos a representação legal e a defesa dos interesses, nomeadamente de carácter empresarial, técnico e financeiro, dos associados e a promoção da actividade representada.

2- Para a prossecução dos seus objectivos, poderá a associação:

a) Integrar-se, manter relações e cooperar com uniões, federações e ou confederações nacionais e internacionais que prossigam a defesa de interesses regionais ou sectoriais comuns, participando nas suas actividades;

b) Adquirir, a título gratuito ou oneroso, os bens móveis ou imóveis que se mostrem úteis ou convenientes para os interesses que prossegue;

c) Representar os seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas, designadamente organizações profissionais, associações sindicais, instituições de solidariedade social e outras e perante a opinião pública;

d) Executar outras missões que comprovadamente se reportem aos interesses colectivos que lhe cumpre defender.

###### **Artigo 4.º**

1- No prosseguimento dos seus objectivos, compete, designadamente, à associação:

a) Promover o reforço do espírito de solidariedade e a co-operação entre as empresas nela filiadas;

b) Apoiar a adequada estruturação e dimensionamento do sector em termos compatíveis com as exigências do mercado e a política de simplificação dos circuitos operacionais;

c) Intervir na solução de questões de interesse geral, designadamente na celebração de convenções colectivas de trabalho e na elaboração de outros instrumentos reguladores das relações de trabalho do sector e velar pela sua correcta aplicação;

d) Outorgar convenções colectivas de trabalho;

e) Colaborar com os organismos oficiais e privados, para a resolução das questões técnicas, económicas, sociais e fiscais do sector;

f) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para a actividade;

g) Combater, pelos meios lícitos ao seu alcance, todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício da actividade em infracção aos preceitos legais e regulamentares que a disciplinam;

h) Promover e divulgar estudos sobre todos os assuntos de interesse aos operadores portuários, designadamente nos planos jurídico, económico, financeiro, fiscal e social;

i) Organizar e manter serviços permanentes destinados a apoiar os associados em matérias exclusivamente relacionadas com o sector nas áreas referidas no número anterior.

2- Os serviços referidos na alínea i) do número anterior serão dotados de regulamentos a elaborar pela direcção e a submeter à aprovação da assembleia geral.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Aquisição e perda da qualidade de sócios, seus direitos e deveres**

###### **Artigo 5.º**

1- Podem filiar-se na associação todas as empresas que na área da associação se dediquem à actividade definida no artigo 1.º

2- A filiação em outra associação com o mesmo âmbito profissional e geográfico é incompatível com a filiação na associação.

#### Artigo 6.º

1- A admissão dos sócios é da competência da direcção, que só poderá denegar com fundamento em falta de requisitos estatutários.

2- Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso, a interpor pelo interessado ou por qualquer dos associados no prazo de 10 dias, para a assembleia geral.

#### Artigo 7.º

As empresas associadas serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a quem tenham sido conferidos os necessários poderes deliberativos e de representação.

#### Artigo 8.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo, nomeadamente, eleger e ser eleitos para qualquer cargo associativo, bem como ser designados para quaisquer comissões ou grupos de trabalho;
- c) Requerer, nos termos estatutários, a convocação da assembleia geral;
- d) Solicitar informações e esclarecimentos que caibam nas atribuições da associação;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar e beneficiar dos serviços por esta criados, nas condições estabelecidas em regulamentos a elaborar nos termos do número 2 do artigo 4.º;
- f) Recorrer, nos termos estatutários, das sanções que lhes forem aplicadas e das decisões da direcção que repute conformes com os estatutos ou a lei;
- g) Utilizar e usufruir de elementos de informação facultados à associação e devidamente tratados para efeitos da sua divulgação.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar a joia de inscrição, contribuir pontualmente com o pagamento das quotas e outras participações que vierem a ser fixadas, nos termos deste estatuto e seus regulamentos;
- b) Cumprir os estatutos e regulamentos da associação, as determinações legais ou estatutariamente tomadas pelos órgãos sociais, bem como os compromissos assumidos, em sua representação, pelo órgão social competente, dentro das suas atribuições;
- c) Participar na vida e gestão administrativa da associação, designadamente exercendo os cargos para que forem eleitos ou designados;
- d) Prestar informações e fornecer os elementos de carácter técnico, profissional ou estatístico que lhes forem solicitados para a realização dos objectivos da associação;
- e) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

g) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua acção.

#### Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não regularizem o débito dentro do prazo de 15 dias a contar da data da comunicação que lhes for enviada sob registo;
  - b) Os que deixarem de exercer a actividade por um período superior a 12 meses;
  - c) Aqueles a quem tenha sido aplicada a pena de exclusão;
  - d) Os que voluntariamente expressem à associação, nos termos estatutários, o desejo de deixarem de estar nela filiados;
  - e) Os que estejam filiados ou venham a filiar-se em associação patronal com o mesmo âmbito profissional e geográfico.
- 2- A exclusão de associados compete exclusivamente à assembleia geral, sob proposta da direcção.
- 3- A perda, a qualquer título, da qualidade de sócio não confere direito a reaver as quotizações que hajam sido pagas, sendo perdido igualmente o direito no património social.
- 4- Os associados que perderem essa qualidade continuarão obrigados a satisfazer as quotizações já vencidas e não pagas, bem como todas as demais contribuições financeiras a que se tenham obrigado.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 11.º

Constitui infracção, punível nos termos destes estatutos, o não cumprimento culposo, por parte dos associados, de qualquer dos deveres constantes no artigo 9.º

#### Artigo 12.º

1- As infracções praticadas pelos sócios são puníveis com:

- a) Voto de censura pública;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão.

2- Compete à direcção a aplicação de sanções às infracções verificadas, excepto no que respeita à exclusão, que é da competência exclusiva da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

3- Das deliberações de aplicação de sanções cabe recurso para a assembleia geral, sem prejuízo do direito de recurso aos tribunais comuns.

#### Artigo 13.º

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem prévio processo de inquérito, que assegure ao acusado o mais amplo direito de defesa e audiência.

## CAPÍTULO IV

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 14.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 15.º

1- Os membros para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos, podendo ser reeleitos para o mesmo órgão por mais de um mandato.

2- Findo o período de mandato, os membros dos órgãos sociais eleitos conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até à posse dos novos membros eleitos.

3- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social electivo, excepto se o número de associados não o permitir caso em que um associado poderá estar representado em mais que um órgão social electivo.

###### Artigo 16.º

Quando algum dos órgãos directivos se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, deverá ser convocada, no prazo de 30 dias, uma assembleia geral extraordinária, que elegerá os associados que preencherão as vagas existentes até final do mandato em curso.

###### Artigo 17.º

1- A direcção pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para analisar e decidir sobre a gestão da associação.

2- Se a assembleia geral deliberar a destituição da direcção, será imediatamente eleita uma comissão directiva, que assumirá a gestão da associação e promoverá a realização de eleições no prazo máximo de dois meses.

###### Artigo 18.º

1- É gratuito o exercício de todos os cargos de eleição, mas os membros dos corpos sociais têm direito a ser reembolsados das despesas que efectuem por força das suas funções.

2- Em qualquer dos órgãos, cada um dos componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

###### Artigo 19.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

###### Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar o relatório e contas da direcção, o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam presentes;
- c) Deliberar sobre a aprovação e alteração dos estatutos;
- d) Conhecer dos recursos interpostos da aplicação de sanções aos associados e aplicar a sanção de exclusão;
- e) Definir as linhas gerais de actuação da direcção, no quadro dos objectivos previstos nestes estatutos;
- f) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da associação;
- g) Aprovar os regulamentos que se revelem necessários à prossecução dos fins sociais e suas actuações;
- h) Decidir sobre a dissolução e liquidação da associação;
- i) Deliberar sobre os montantes da joia e da quotização a pagar pelos associados, bem como fixar outras contribuições julgadas necessárias à obtenção dos fins sociais.

###### Artigo 21.º

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta por um presidente e por um secretário.

2- Ao presidente compete:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, preparar e divulgar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- c) Assinar as actas das reuniões, juntamente com o secretário, e despachar e assinar o expediente respeitante à mesa;
- d) Proclamar os resultados das eleições e remeter ao organismo competente a identificação dos eleitos e a cópia da acta da assembleia eleitoral;
- e) Dar posse aos eleitos para os cargos da associação;
- f) Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas para eleição;
- g) Assistir às reuniões de direcção sempre que o entender, sem direito a voto;
- h) Exercer as demais funções que por lei ou pelos estatutos lhe sejam cometidas.

3- Ao secretário compete redigir as actas, ler o expediente da assembleia, expedir e mandar publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinador nos actos eleitorais e assegurar que com a conveniente antecipação seja preparada a relação dos sócios com capacidade de voto, a qual está patente durante as reuniões da assembleia geral.

###### Artigo 22.º

Nas reuniões de assembleia geral em que não se encontre presente nenhum dos membros da mesa, esta será presidida por um associado designado de ente os presentes, que convidará para o secretariar outro associado presente.

###### Artigo 23.º

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente até 31 de março de cada ano em sessão ordinária e extraordinariamente.



te sempre que para tal for convocada.

2- A reunião ordinária destina-se à apreciação e votação do relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal relativamente àquelas contas; nos anos em que devam realizar-se eleições, destinar-se-á igualmente às eleições para os órgãos sociais.

3- As assembleias gerais extraordinárias terão lugar sempre que o julguem necessário a direcção ou o conselho fiscal ou a pedido fundamentado de, pelo menos, um terço dos associados.

4- A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada a maioria dos associados. Meia hora mais tarde poderá funcionar com qualquer número, excepto se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados ou se se destinar a votar a alteração dos estatutos ou a dissolução da associação.

5- Se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, só pode reunir estando presentes metade dos subscritores do pedido de reunião.

6- Se se tratar de assembleia geral convocada para deliberar sobre a alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação, cumprir-se-á o que vai estabelecido nas disposições respectivas.

#### Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral deve ser feita por carta registada ou correio electrónico com aviso de leitura expedidos para cada sócio com a antecedência mínima de oito dias, nos quais se indicará o dia, hora e local da reunião e a ordem do dia.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior os sócios poderão reunir em assembleia geral com dispensa das formalidades previstas manifestando vontade unanime para esse efeito.

2- Se a reunião da assembleia geral não se destinar a proceder a eleições, poderá ser convocada de emergência, sem observância do prazo referido no número anterior, sempre que as circunstâncias o justifiquem, desde que se providencie no sentido de que todos os associados possam ter conhecimento efectivo da realização da reunião e da matéria constante da ordem do dia.

#### Artigo 25.º

1- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem com a alteração ou aditamento à ordem do dia propostos.

2- São nulas as deliberações tomadas em contravenção do disposto no número anterior.

#### Artigo 26.º

Das reuniões da assembleia geral será lavrada acta, de que deverá constar relato circunstanciado dos trabalhos, indicação precisa das deliberações tomadas e número de associados presentes.

#### Artigo 27.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por

maioria absoluta dos votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação respeitarão o que no capítulo respectivo for estabelecido.

3- Apenas podem tomar parte nas votações os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

4- A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio. Nas assembleias eleitorais não é admitido o voto por procuração.

5- O voto por correspondência, para fins eleitorais, deve constar de carta registada do representante do associado, dirigida ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada por carimbo obtido da empresa ou por conhecimento notarial.

6- Os associados ou seus representantes, impedidos de comparecer à assembleia geral, podem conferir procuração a outro associado ou seu representante, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada nos termos do número anterior, donde conste claramente o nome do associado mandatário, a assembleia geral a que respeita e a matéria sobre que versa a votação.

## SECÇÃO II

### Das eleições

#### Artigo 28.º

1- A eleição para os órgãos sociais será feita de entre listas completas apresentadas para cada um dos órgãos e sempre por escrutínio secreto.

2- As eleições deverão se anunciadas com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 29.º

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção ou por proposta de um mínimo de dois associados que a subscrevam.

2- Sempre que até 15 dias antes do dia do acto eleitoral não seja apresentada qualquer lista subscrita por associados, a direcção terá, obrigatoriamente, de fazer a apresentação da lista.

3- Juntamente com a lista candidata, os seus proponentes deverão indicar o associado que os representará na comissão eleitoral referida no artigo 30.º

#### Artigo 30.º

Até oito dias antes do designado para o acto eleitoral, o presidente da mesa e os representantes de cada uma das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas.

#### Artigo 31.º

A associação organizará uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa e afixada na sede da associação, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

#### Artigo 32.º

1- Os boletins de voto, devidamente dobrados, serão entregues pelos eleitores, após a sua identificação e descarga na relação de associado, ao presidente da mesa, que os depositará na urna respectiva.

2- Se a votação for feita por correspondência deve obedecer aos requisitos no número 5 do artigo 27.º

#### Artigo 33.º

Consideram-se nulos e não contados os boletins de voto branco e os que tenham riscado os candidatos.

#### Artigo 34.º

1- Após a conclusão da votação, efectuar-se-á imediatamente a contagem dos votos e serão proclamados os eleitos.

2- No prazo de cinco dias, deve o presidente da mesa da assembleia geral dar posse e remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a identificação dos eleitos, acompanhada da cópia da acta da assembleia eleitoral.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção

#### Artigo 35.º

1- A direcção é composta por três ou cinco membros, que entre si elegerão o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro.

2- A direcção fixará as normas do seu funcionamento, devendo reunir, pelo menos, uma vez por mês ordinariamente e extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente.

3- Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 36.º

1- Compete à direcção para além da gestão corrente da vida da associação:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar, suspender e dispensar o pessoal necessário;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como todas as propostas que julgue necessárias ou convenientes;
- f) Dar conhecimento aos associados, até ao fim de novembro, do programa anual de actividades e do orçamento elaborados para o ano seguinte e, até 20 de dezembro, remetê-los ao conselho fiscal, acompanhados de todos os reparos e observações recebidos dos associados;
- g) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos que se mostrem necessários à prossecução dos fins da associação;

h) Propor à assembleia geral o alargamento do âmbito territorial da associação;

i) Transferir a sede da associação, obtido o parecer prévio do conselho fiscal;

j) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, participar na preparação de legislação para o sector portuário ou outra que indirectamente lhe possa dizer respeito, de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho e das condições de exploração da actividade, dentro dos limites definidos em assembleia geral;

k) Estudar e dar andamento a todas as reclamações pertinentes dos associados;

l) Admitir os associados nos termos dos estatutos;

m) Enviar anualmente, até 31 de janeiro, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social indicação do número de associados;

n) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou por regulamento interno e não sejam reservadas à competência de outro órgão.

2- Nos 15 dias que antecedem a assembleia geral referida no número 1 do artigo 23.º, deverá a direcção manter na sede o relatório e contas, para consulta dos associados.

#### Artigo 37.º

1- Das reuniões da direcção serão lavradas actas de que constem as resoluções tomadas.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 38.º

1- A associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção, uma das quais terá de ser o presidente ou, na sua ausência ou impedimento, de quem o substituir.

2- Em matéria de natureza financeira, ou em documentos que impliquem a assunção de encargos ou a efectivação de pagamentos, é sempre necessária, além da do presidente ou do seu substituto, a assinatura do tesoureiro ou, nas suas ausências ou impedimentos, de quem o substitua.

#### Artigo 39.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções; podem ficar isentos de responsabilidade se tiverem reclamado contra as deliberações em causa ou se contra elas protestarem na primeira sessão em que participem.

### SECÇÃO V

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 40.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral de entre os sócios.

§ único. Poderá o conselho fiscal ser constituído por uma sociedade de revisores oficiais de contas, por decisão da assembleia geral.

#### Artigo 41.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da associação, designadamente os actos de administração financeira da direcção e da comissão directiva;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral, os quais serão acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- c) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos demais órgãos sociais e sua conformidade com os estatutos;
- d) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede e a dissolução da associação;
- e) Exercer todas as demais funções consignadas na lei e nos estatutos.

#### Artigo 42.º

- 1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou a pedido da direcção ou da comissão directiva.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.
- 3- O conselho fiscal poderá assistir a reuniões da direcção, sem direito de voto.

### CAPÍTULO V

#### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 43.º

- 1- Constituem receitas da associação:
  - a) O produto das jóias e das quotas;
  - b) O produto das multas que sejam aplicadas;
  - c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.
- 2- As despesas da associação são as que decorrem directamente do cumprimento dos estatutos, da lei e dos regulamentos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus objectivos.
- 3- Anualmente será elaborado pela direcção o orçamento das despesas e receitas para o ano seguinte, a submeter ao conselho fiscal, nos termos referidos na alínea f) do número 1 do artigo 36.º

#### Artigo 44.º

A assembleia geral que aprovar as contas do exercício decidirá do destino a dar aos saldos que porventura haja.

#### Artigo 45.º

O exercício anual coincide com o ano civil.

### CAPÍTULO VI

#### Dissolução da associação e alteração dos estatutos

#### Artigo 46.º

- 1- A associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral tomada pelo voto favorável de três quartos do número de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito.
- 2- A assembleia geral para apreciação e votação da dissolução terá de ser convocada com o mínimo de 15 dias de antecedência.
- 3- Se for convocada a dissolução, serão designados os liquidatários e indicado o destino do património social disponível. Funcionará como comissão liquidatária a direcção ou a comissão directiva em exercício, no caso de ter sido omitida essa designação.

#### Artigo 47.º

- 1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação tomada pelo voto favorável de três quartos do número total de sócios em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- A assembleia será convocada com o mínimo de 15 dias de antecedência, devendo as convocações ser acompanhadas do texto das propostas de alteração.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 48.º

As dívidas que se suscitem na aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em assembleia geral.

#### Artigo 49.º

Sempre que se revele necessário ou conveniente, o exercício dos cargos que, por força da lei, não sejam obrigatoriamente electivos será assegurado por inerência, mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 50.º

- 1- A direcção da associação é assegurada por uma comissão directiva, composta pelos sócios fundadores, que entre si escolherão um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.
- 2- A comissão directiva promoverá, até 31 de agosto de 1993, eleições para a mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção, às quais se aplicarão as disposições da secção III, do capítulo IV, com as necessárias adaptações, podendo ser reduzido a 10 dias o prazo fixado no número 2 do artigo 28.º e a 2 dias o prazo fixado no artigo 30.º
- 3- A comissão directiva assegurará, até à posse dos corpos gerentes, as funções que estatutariamente cabem à direcção e no final do seu mandato apresentará à assembleia geral um relatório da sua actividade.

Registado em 10 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 140 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Cristóvão de Almeida Silva, com o cartão de cidadão n.º 9342372.

Secretária - Noémia Catarina Lopes Oliveira, com o car-

tão de cidadão n.º 09841732.

Tesoureira - Carina Filipa Moreira de Jesus, com o cartão de cidadão n.º 11929402.

1.º vogal - António José Ascenso Rodrigues, com o cartão de cidadão n.º 9121278.

2.ª vogal - Fernanda Isabel da Silva Rodrigues Pereira, com o cartão de cidadão n.º 11104628.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 15 de junho de 2018.

#### CAPÍTULO I

#### Objecto e âmbito

##### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da «CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA».

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da «CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA» é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da «CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA» orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses

dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

#### CAPÍTULO II

#### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

##### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

##### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

##### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.



§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g)
- h) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos

da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na persecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões como órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elabo-

rada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores.

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes

de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal

de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em

tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por 5, (de acordo com o número de trabalhadores de cada empresa) membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário. O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.



#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições

para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### A

A CT pode aderir a quaisquer comissões coordenadoras que o pretenda, após deliberação nesse sentido nos termos do número 3 do artigo 43.º

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.



### Artigo 53.º

#### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação

de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um comprovativo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 58.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas,

por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vo-

gais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respectiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resulta-

do, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as ne-

cessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à central sindical UGT ou se esta não puder ou não quiser aceitar, ao « SINTICAVS ».

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 32 do livro n.º 2.

### CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Alteração

Alteração aprovada em 8 de junho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores do CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar, adiante designado de CIRE, com sede na Av. D. Maria II 2300-434 Tomar, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar a sua organização e defender os seus direitos, através da sua intervenção democrática na vida da instituição, decidiram constituir e eleger a sua comissão de trabalhadores e consequentemente a aprovação dos respetivos estatutos, o que fazem nos termos da legislação em vigor.

#### Objeto e âmbito

##### Artigo 1.º

##### Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do CIRE com vínculo e sem termo.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do CIRE a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador do CIRE pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Plenário

##### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação coletivo de trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores, conforme a definição do artigo 1.º

##### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### Artigo 5.º

##### Convocatória do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores do CIRE definidos no artigo 1.º

##### Artigo 6.º

##### Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora local e ordem de trabalhos do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.



## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência, sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores do CIRE.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

## Artigo 10.º

### Sistemas de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a:

- a) Eleições e destituições de comissões de trabalhadores;
- b) Eleições e destituições de subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação.

## Comissão de trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

## Artigo 14.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Defender os direitos e interesse profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação da instituição, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da instituição e dos respetivos delegados sindicais,



comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da instituição e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras instituições e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da instituição na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram de luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 17.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da instituição, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da instituição nem com ela se co-responsabiliza.

4- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da instituição e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da instituição sugestões ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com os órgãos de direcção e gestão da instituição

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da instituição para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela instituição, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da instituição mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da instituição abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização do trabalho e suas implicações no grau da utilização dos recursos humanos, dinheiros e equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de abstencionismo, formação profissional, entre outros;

f) Situação contabilística da instituição, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da instituição.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem subs-

titui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao órgão de direção da instituição.

6- Nos termos da lei, órgão de administração da instituição, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, os seguintes atos da instituição:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração e alteração de estatutos e regulamentos internos da instituição;
- d) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da instituição;
- f) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da instituição;
- g) Mudança de local de atividade da instituição;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial das condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de alguma resposta social da instituição;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da instituição;
- l) Despedimento individual de trabalhadores e rescisões de contratos;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver so-

licitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Processos de reestruturação da instituição

1- O direito de participação na reestruturação e reorganização da instituição deve ser exercido:

- a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da instituição;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de instituição do setor a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da instituição as CT e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da instituição ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela instituição sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## **Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT**

### **Artigo 25.º**

#### **Tempo para o exercício do voto**

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

### **Artigo 26.º**

#### **Plenários e reuniões**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por lei desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

### **Artigo 27.º**

#### **Ação da CT no interior da instituição**

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

### **Artigo 28.º**

#### **Direito de afixação e de distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela instituição.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### **Artigo 29.º**

#### **Direito a instalações adequadas**

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior

da instituição, para o exercício das suas funções.

### **Artigo 30.º**

#### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da instituição meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### **Artigo 31.º**

#### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT e subcomissões, dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na lei:

a) Comissão de trabalhadores - 25 horas por mês;

b) Subcomissões de trabalhadores - 8 horas por mês.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

### **Artigo 32.º**

#### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- As ausências dos trabalhadores da instituição que sejam membros da CT e subcomissões, no exercício das suas atribuições e atividades, que excedam o crédito de horas referidas no artigo 31.º, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos termos e nos prazos previstos na legislação.

### **Artigo 33.º**

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

### **Artigo 34.º**

#### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito os acordos ou atos que vise:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### **Artigo 35.º**

#### **Proteção legal**

Os membros da CT e subcomissões gozam da proteção

legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 36.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

##### Artigo 37.º

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se no CIRE, sita na Travessa Jácome Ratton 2300-612.

##### Artigo 38.º

##### **Composição**

1- Nos termos conjugados dos artigos 417.º do Código do Trabalho a CT é composta por 3 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

##### Artigo 39.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de 4 anos.

##### Artigo 40.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo 38.º

##### Artigo 41.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efei-

tos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

##### Artigo 42.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções com o mínimo de duas assinaturas.

##### Artigo 43.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

##### Artigo 44.º

##### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que imponham uma tomada de posição urgente.

##### Artigo 45.º

##### **Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

##### Artigo 46.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

4- A CT articulará a sua ação com as subcomissões de trabalhadores na defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores.



## Artigo 47.º

### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo setor para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/setor, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do setor.

2- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras instituições, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Processo eleitoral

## Artigo 48.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na instituição, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 49.º

### Sistema eleitoral

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos ocorre segundo o princípio da representação proporcional.

## Artigo 50.º

### Composição e competências da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é constituída por três trabalhadores, eleitos pelo plenário dos trabalhadores.

2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas e um representante dos proponentes de projectos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

4- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir o ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respectivas atas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

5- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os motivos;

d) As deliberações são tomadas por maiorias simples, sendo validas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

6- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

## Artigo 51.º

### Caderno eleitoral

1- A instituição deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, prazo máximo de 48 horas, após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na instituição.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da instituição, sendo caso disso, agrupado por valência, à data da convocação da votação.

## Artigo 52.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da instituição na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

## Artigo 53.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, ou na sua falta, por, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da instituição.

## Artigo 54.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição, inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.



6- A CE emite e entrega ao representante da candidatura um recibo comprovativo da receção com indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para efeitos deste artigo.

#### Artigo 55.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida do número anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 56.º

##### **Aceitação de candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 57.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta últimas não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 58.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da instituição.

3- A votação é efetuada durante o horário de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da instituição.

#### Artigo 59.º

##### **Horários diferenciados**

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito a exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 60.º

##### **Mesas de voto**

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da instituição.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

#### Artigo 61.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 62.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

### Artigo 63.º

#### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de receber os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 64.º

#### Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará por correio.
- 4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 65.º

#### Valores dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrito qualquer palavra.
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja sem nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

- 4- Considera-se valido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

### Artigo 66.º

#### Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

### Artigo 67.º

#### Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local usual para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 2- A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral:
  - a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;
  - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores iniciam funções depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 68.º

#### Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com fundamentos indicados no número 1, perante o Ministério Público da área da sede da instituição.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 69.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da instituição.

2- Para deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 70.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 71.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

#### Artigo 72.º

##### Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

## Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 73.º

##### Posse

A posse dos membros da comissão de trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

#### Artigo 74.º

##### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do CIRE segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 5 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 32 do livro n.º 2.

## Arsenal do Alfeite, SA - Alteração

Alteração aprovada em 20 de junho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2016.

## PREÂMBULO

Os trabalhadores da empresa Arsenal do Alfeite, SA com sede no Arsenal do Alfeite, Alfeite em Almada, no exercício do direito que a Constituição da República Portuguesa confere no seu capítulo III, artigo 54.º e da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, determinados a reforçar os seus interesses e direitos através da sua intervenção democrática na vida da empresa aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

## CAPÍTULO I

### Definição e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de

trabalhadores da Arsenal do Alfeite, SA, doravante CTAA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei com a apresentação do regulamento para a votação elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da Arsenal do Alfeite, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 2.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CTAA.

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 3.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:
  - a) Eleição e destituição da CTAA;
  - b) Aprovação e alteração dos estatutos.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CTAA podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
  - a) Eleição e destituição da CTAA ou de algum dos seus membros;
  - b) Alteração dos estatutos.
- 7- A CTAA ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CTAA, por voto direto e secreto;

b) Eleger a CTAA e, em qualquer altura, destitui-la, por voto direto e secreto aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a atividade da CTAA pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CTAA ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CTAA;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias úteis por meio de anúncio colocado nos locais habituais destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CTAA deve afixar a data, hora, local e ordem de trabalhos para o plenário no prazo de 10 dias úteis contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CTAA ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CTAA ou de algum dos seus mem-



bros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes, recorrendo a voto direto e secreto.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 11.º

###### Natureza

1- A CTAA é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CTAA exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

###### Artigo 12.º

###### Autonomia e independência

1- A CTAA é independente do Estado, da entidade empregadora, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibido qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Sem prejuízo das formas previstas na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o empregador não pode promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, da CTAA ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

###### Artigo 13.º

###### Competência

1- Compete à CTAA designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei, lhes sejam reconhecidas.

###### Artigo 14.º

###### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CTAA nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Para o exercício do controlo de gestão a CTAA tem o direito de:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CTAA conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CTAA para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

###### Artigo 15.º

###### Relações com as organizações sindicais

A atividade da CTAA designadamente o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

###### Artigo 16.º

###### Deveres

São deveres da CTAA :

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável



na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CTAA tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta elaborada pelo órgão de gestão que tem de ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 18.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CTAA tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só, o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CTAA tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e dos equipamentos;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas,

por escrito, pela CTAA à administração da empresa.

5- Nos termos da lei a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias úteis se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 19.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CTAA os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de áreas de actividade laboral;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CTAA, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data da solicitação, se outro prazo não for concedido ou acordado em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1 o prazo de emissão do parecer é de 5 dias úteis.

4- Quando a CTAA solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º, o prazo é contado a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado de forma regular

o parecer da CTAA, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 20.º

##### Reestruturação da empresa

1- A CTAA deve exercer o direito de participar em processos de reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito a CTAA goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios da reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades competentes.

#### Artigo 21.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CTAA goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade bem como a exigência de justa causa através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 22.º

##### Gestão de serviços sociais

A CTAA tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 23.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CTAA na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CTAA

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações em conformidade

com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 25.º

##### Plenários e reuniões

1- A CTAA pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta como tempo de serviço.

3- A CTAA deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local onde pretende que a reunião de trabalhadores se efectue acompanhado da respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CTAA tem, de acordo com a lei, de apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 26.º

##### Acção no interior da empresa

1- A CTAA tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CTAA tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CTAA tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Instalações adequadas

A CTAA tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### Meios materiais e técnicos

A CTAA tem direito a obter do órgão de gestão da empre-

sa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções cada um dos membros da CTAA tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a vinte e cinco horas.

#### Artigo 31.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores membros da (CT) CTAA no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 32.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CTAA, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CTAA adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CTAA abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CTAA tem capacidade judiciária podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CTAA goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CTAA em juízo sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CTAA

#### Artigo 35.º

##### **Sede**

A sede da CTAA localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 36.º

##### **Composição**

1- A CTAA é composta por 5 membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo seguinte e assim sucessivamente.

3- Se a substituição for global o plenário elege uma comissão provisória que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias úteis após a realização do plenário.

#### Artigo 37.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CTAA é de dois anos.

#### Artigo 38.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CTAA que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CTAA nos termos do número 2 do artigo 36.º

#### Artigo 39.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CTAA delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CTAA.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita devendo indicar-se expressamente o fundamento, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 40.º

##### **Poderes para obrigar a CTAA**

Para obrigar a CTAA são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 41.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da CTAA é coordenada por um secretaria-

do, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CTAA são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 42.º

##### Reuniões

1- A CTAA reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CTAA reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos seus membros sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CTAA reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que pela sua natureza urgente imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 43.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CTAA:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CTAA.

#### Artigo 44.º

##### Património

Em caso de extinção da CTAA, o seu património, se o houver, será entregue à Casa do Pessoal do Arsenal do Alfeite.

#### Artigo 45.º

##### Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### CAPÍTULO III

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 47.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e

aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) Três membros eleitos pela CTAA de entre os seus membros;

b) Na falta de comissão eleitoral, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CTAA.

4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CTAA antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 49.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número de cada trabalhador da empresa à data da convocação da votação.



## Artigo 50.º

### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada ou mail, com aviso de recepção.

## Artigo 51.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CTAA 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista candidata à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada individual para todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 53.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois

dias úteis, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 54.º

### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral a CE publica por afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 55.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

## Artigo 56.º

### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se trinta minutos antes do começo do período laboral e termina sessenta minutos depois do seu termo podendo dispor os trabalhadores do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se em local acessível na empresa, anunciado na convocatória eleitoral.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 57.º

### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada caderno eleitoral não pode ter mais de 250 eleitores.

3- É constituída uma mesa de voto nas instalações do Marco do Grilo.

## Artigo 58.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido a CE será coadjuvada pela CTAA.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.



## Artigo 59.º

### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia com a antecedência necessária os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 60.º

### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados obrigatoriamente apresentando o cartão da AASA ou o bilhete de identidade ou cartão de cidadão ou carta de condução, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa e suficientemente protegido, o votante assinala o boletim de voto no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

5- O caderno eleitoral conterà um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

## Artigo 61.º

### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto dobra o boletim de voto em quatro introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e colocando o nome número de trabalhador e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas a comissão eleito-

ral procede à abertura do envelope exterior, faz a respectiva descarga no caderno eleitoral com a menção «Voto por correspondência» e entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz a introdução do boletim na urna.

## Artigo 62.º

### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido colocado qualquer tipo de observação.

3- Considera-se nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 61.º, ou em envelope que não esteja devidamente fechado.

4- Considera-se válido o voto que assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 63.º

### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento da votação tem lugar simultaneamente em todas as mesas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o caderno eleitoral com o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior, à excepção do caderno eleitoral, é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de três dias úteis a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral que lavra a respectiva acta com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2 deste artigo.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama o resultado eleitoral.

## Artigo 64.º

### Publicidade

1- No prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias úteis a contar do apuramento do resultado a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CTAA, juntando cópias das listas concorrentes, bem como cópias das actas do apuramento global e das mesas de voto, assinadas pela comissão eleitoral acompanhadas dos cadernos eleitorais com o registo de votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações.

3- A CTAA inicia as suas funções depois da publicação

dos estatutos e da sua respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 65.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição nos termos legais perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 66.º

##### Destituição da CTAA

1- A CTAA pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através de voto direto e secreto.

2- A votação é convocada pela CTAA a requerimento de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CTAA o não fizer no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CTAA.

7- Na votação para a destituição da CTAA tem de ser ve-

rificado um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 67.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo III aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 68.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 5 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 32 do livro n.º 2.

### Oitante, SA - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 14 de maio de 2018 e transitada em julgado em 7 de junho de 2018, no âmbito do processo n.º 2809/18.0T8LSB movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Oitante, SA, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 3, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos da referida comissão de trabalhadores, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016, relativa à nulidade dos artigos 10.º a 15.º por violação de normas legais de natureza imperativa.

## II - ELEIÇÕES

### CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15 de julho de 2018, para o mandato de quatro anos.

#### Efetivos:

Paulo Sérgio Pinto de Sousa.

Carlos Filipe Coelho de Castro.

Vitor António da Costa e Sousa.

Paula Cristina Marques dos Santos.

Aurora Maria Sousa Amorim.

#### Suplentes:

Maria Alice Correia da Silva.

Ramiro Gonçalves da Silva.

Andreia Raquel Ferreira da Silva.

Carla Patrícia Almeida Serra.

Registado em 6 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 32 do livro n.º 2.

**MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, eleitos em 22 de junho de 2018 para o mandato de três anos.

Nome:	BI/CC
Américo Manuel Gomes Oliveira	09454700
Vitor Manuel Pereira Faria	12544610
Luciano Fernandes Sousa	10651097
Suplentes:	
Manuel Fernando Fernandes Plácido	10855342
José Aurélio Gonçalves Mendes	10497564

Registado em 5 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 32 do livro n.º 2.

**SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 8 de junho de 2018 para o mandato de dois anos.

**Comissão de trabalhadores SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA**

- 01 - Nome: Rui Alexandre Varela António Teixeira  
N.º SPdH: 24580/3  
Serviço: Unidade de negócio handling/Placa/LIS  
Categoria profissional: Operador de assistência em escala  
N.º CU: 11214836
- 02 - Nome: Carlos Alberto Ordaz Paiva Pinto  
N.º SPdH: 31556/4  
Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/Escala LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala  
N.º CU: 10260883
- 03 - Nome: Erasmo Maria Faria de Sá e Vasconcelos  
N.º SPdH: 25349/2  
Serviço: Unidade de negócio handling/Placa/LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala  
N.º CU: 10057703
- 04 - Nome: Jonas Sandro Formigal da Silva Ferreira  
N.º SPdH: 21750/5  
Serviço: Unidade de negócio handling/Placa/Escala LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência

- em escala/Sup  
N.º CU: 10148529
- 05 - Nome: Helder José Ferro Baptista  
N.º SPdH: 23133/2  
Serviço: Unidade de negócio handling/Terminais/LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala  
N.º CU: 10115306
- 06 - Nome: José Paulo Pinheiro de Sá  
N.º SPdH: 29687/1  
Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala  
N.º CU: 9547276
- 07 - Nome: Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas  
N.º SPdH: 20077/4  
Serviço: Unidade de negócio handling/Operações/LIS  
Categoria profissional: LIC, operações Lisboa  
N.º CU: 8493810
- 08 - Nome: João Paulo Martins dos Santos  
N.º SPdH: 18788/0  
Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/LIS  
Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala/HOC  
N.º CU: 9533776
- 09 - Nuno Miguel de Almeida Reis  
N.º SPdH: 24025/9  
Serviço: Unidade de negócio handling/Terminais/LIS  
Categoria profissional: Operador de assistência em escala  
N.º CU: 11005038
- 10 - Nome: José Luís Sousa Teixeira  
N.º SPdH: 25657/8  
Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/OPO  
Categoria profissional: Operador de assistência em escala  
N.º CU: 11019259
- 11 - Nome: Ricardo Alexandre Cardador Nunes Barreira Maria  
N.º SPdH: 29056/9  
Serviço: Unidade de negócio handling/Placa Lisboa  
Categoria profissional: TTAE  
N.º CU: 11553042
- Subcomissão de trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA**  
**Unidade de Handling Funchal e Porto Santo**
- 01 - Nome: Alzira Neli de Aguiar Mala Azevedo  
N.º SPdH: 22416/2  
Serviço: Unidade de negócio handling/Funchal  
Categoria profissional: Técnico tráfego e assistência em escala  
N.º CU: 10714554
- 02 - Nome: José Miguel Spínola Franco  
N.º SPdH: 24796/5  
Serviço: Unidade de negócio handling/Funchal  
Categoria profissional: Operador de assistência em escala

N.º CU: 11241748

03 - Nome: Edna Maria Abreu Baptista

N.º SPdH: 17383/1

Serviço: Unidade de negócio handling/Funchal

Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala

N.º CU: 8400998

04 - Nome: Fátima Alexandra Nóbrega Faria Silva

N.º SPdH: 20118/6

Serviço: Unidade de negócio handling/Funchal

Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala

N.º CU: 08090708

05 - Nome: Sérgio José Gonçalves Vasconcelos

N.º SPdH: 25261/9

Serviço: Unidade de negócio handling/ Funchal

Categoria profissional: Operador de assistência em escala/Placa

N.º BI: 11198348 7 ZY1

**Unidade de handling do Porto**

01 - Nome: José Luís Sousa Teixeira

N.º SPdH: 25657/8

Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/OPO

Categoria profissional: Operador de assistência em escala

N.º CU: 11019259

02 - Nome: Joana Luísa Soares Moura

N.º SPdH: 22470/9

Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/Porto

Categoria Profissional: Técnica de tráfego e assistência em escala

N.º CU: 10317606 3

03 - Nome: Paulo Jorge Oliveira Freitas Martins

N.º SPdH: 24124/0

Serviço: Unidade de negócio handling/Carga/Porto

Categoria profissional: Operador de assistência em escala

N.º CU: 107553767

04 - Nome: Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva

N.º SPdH: 28146/9

Serviço: Unidade de negócio handling/Passageiros/Porto

Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala

N.º CU: 11862579

05 - Nome: Avelino José Carvalheira da Fonseca

N.º SPdH: 23431/0

Serviço: Unidade de negócio handling/CKIN/Porto

Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala

N.º passaporte: P 861466

**Unidade de handling Faro**

01 - Nome: Maurício José Godinho Maurício

N.º SPdH: 34713/8

Serviço: Unidade de negócio handling/Faro

Categoria profissional: Operador de assistência em escala

N.º CU: 10720126

02 - Nome: Pedro Daniel de Sousa Arsénio

N.º SPdH: 34612/2

Serviço: Unidade de negócio handling/Faro

Categoria profissional: Técnico de tráfego e assistência em escala

N.º CU: 9570525

03 - Nome: Nuno Fernando Martins Soares

N.º SPdH: 34620/5

Serviço: Unidade de negócio handling/Faro

Categoria profissional: Operador de assistência em escala

N.º CU: 10021058

Registado em 4 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 32 do livro n.º 2.

**Arsenal do Alfeite, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores do Arsenal do Alfeite, SA, eleitos em 20 de junho de 2018 para o mandato de dois anos.

Nome:	BI/CC
José Maria Batista Couto	04382779
Rui Miguel Gil Ferreirinho	10302786
António Manuel Ferreira Martins Pereira	07717373
Nuno Alexandre Trepado dos Santos	10559840
Tibério Correia Figueiredo Rodrigues	07335217
Suplentes:	
Hugo Alexandre Carvalho Pereira	10758864
Carlos Manuel Fidalgo Gaspar	08832982
Tomé Luís Carvalho Pinto	05651519
José Francisco Melão Pereira	05184617
Quirino Joaquim Soldado Afonso	08482260

Registado em 9 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 32 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### PSAR Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 3 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa PSAR Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que os sindicatos SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e Site Sul, no dia 8 de outubro de 2018, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

PSAR Portugal, SA.  
Rua Quinta do Paizinho, Portela de Carnaxide, 2794-068 Carnaxide.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Europastry Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europastry Portugal, SA, realizada em 11 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

Efetivos:

Susana Damas.  
Liliana Veríssimo.  
Maria Catarina Gomes.

Suplentes:

Paulo Pereira.  
Marlene Pastorini.

Registado em 6 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 131 do livro n.º 1.

### Plasgal - Produção de Embalagens, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Plasgal - Produção de Embalagens, L.<sup>da</sup>, realizada em 2 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Bernardino Martins Pereira	07366546
Fábio Alexandre Gonçalves Rente	13964077
Suplentes:	
Ivan Ari Duarte Alexandre	875311
Maria Marlene Feliciano Marques	10055475

Registado em 6 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 131 do livro n.º 1.



**DVM Global, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DVM Global, SA, realizada em 15 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Efetivos:	N.º BI/CC
António Dinis Machado da Costa Fonte	11065019

Mickael Marinheiro Barbosa	13639977
Suplentes:	
João Miguel de Lima Ferreira Pinto	12315319
Pedro Fernando Cunha Silva	14313242

Registado em 6 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 131 do livro n.º 1.