



**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:

- Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	2811
- Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	2812

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra .....	2813
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) .....	2814
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul .....	2815

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e outras .....	2816
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras .....	2818

- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global .....	2824
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação .....	2879
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Integração em níveis de qualificação .....	2880
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Integração em níveis de qualificação .....	2880
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Deliberação da comissão paritária .....	2881

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

#### Organizações do trabalho:

##### Associações sindicais:

##### I – Estatutos:

...

##### II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa - Eleição .....	2882
- Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) - Eleição .....	2883
- Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Eleição .....	2883
- Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines - Eleição .....	2883

##### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Naturopatia - APNA - Cancelamento .....	2883
--	------

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Tesco, Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Constituição .....	2884
---	------

**II – Eleições:**

- Tesco, Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2888
--	------

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

**I – Convocatórias:**

- ACI - Automotive Compounding Industry, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2888
- ManpowerGroup Solutions, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2888

**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

#### **Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>», NIF 502783672, com sede no Parque Industrial da AutoEuropa, Quinta da Marquesa, Lote 13, 2950 Quinta do Anjo, freguesia de Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, nos seus estabelecimentos industriais, localizados no Parque Industrial da AutoEuropa, nos departamentos de produção, manutenção, logística e qualidade.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da indústria, comércio e reparação automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de adequar os seus níveis de produção ao seu único cliente e, com isso garantir a continuidade da relação comercial entre ambas as entidades e o cumprimento dos respetivos deveres contratuais, sendo o regime de laboração pretendido fundamental para respeitar os compromissos de volume e de prazos de entrega acordados, para manter as parcerias e contratos de fornecimento e para manutenção das unidades industriais da requerente.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, consta dos respetivos contratos indi-

viduais de trabalho a autorização para prestação de trabalho em regime de turnos ou para alteração dos inerentes horários de trabalho.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão de trabalhadores deu parecer favorável, atendendo às razões económicas referidas;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui título de exploração emitido pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pela área laboral, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e enquanto membro do sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente nos seus estabelecimentos industriais, localizados no Parque Industrial da AutoEuropa, 2950 - 591 Quinta do Anjo, freguesia de Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal, nos departamentos de produção, qualidade, logística, manutenção e engenharia.

1 de agosto de 2018 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva* - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann*.

### **Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal, L.<sup>da</sup>», NIF 502395435, com sede no Parque Industrial da AutoEuropa, 2950 - 591 Quinta do Anjo, freguesia de Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento localizado no lugar da sede, nos departamentos de produção, qualidade, logística, manutenção e engenharia.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da indústria, comércio e reparação automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de, no âmbito de contrato estabelecido com um cliente dominante, ser necessário acompanhar os níveis e oscilações de produção, bem como o regime de laboração daquele e, com isso garantir a continuidade da relação comercial entre ambas as entidades e o cumprimento dos respetivos deveres contratuais.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, consta dos respetivos contratos individuais de trabalho a autorização para prestação de trabalho em regime de turnos ou para alteração dos inerentes horários de trabalho.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Os delegados sindicais deram parecer favorável, atendendo às razões económicas referidas e apenas durante o período em que as mesmas se mantiverem;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui título de exploração emitido pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pela área laboral, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e enquanto membro do sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado no Parque Industrial da AutoEuropa, 2950 - 591 Quinta do Anjo, freguesia de Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal, nos departamentos de produção, qualidade, logística, manutenção e engenharia.

1 de agosto de 2018 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva* - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann*.

## **PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confecção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 âmbito, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 5506 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 9,3 % homens e 90,7 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2182 TCO (39,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3324 TCO (60,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 7,6 % são homens e 92,4 % 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 0,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade 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.

No setor da indústria de vestuário existem outras conven-

ções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, pelo que à semelhança das extensões anteriores a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados naquela associação de empregadores.

Embora a convenção tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a 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 27, de 9 de julho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição.

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 alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 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, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2018, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

1 de agosto de 2018 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.



**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos)**

As alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos e farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Tendo em conta 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, 538 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 38 % são mulheres e 62 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 359 TCO (67 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 179 TCO (33 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 36,3 % são mulheres e 63,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira redução das desigualdades.

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.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efei-

to, a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objeto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR e pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada pela GROQUIFAR é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR.

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 26, de 29 de junho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição.

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 alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 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 de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura, 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 às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

**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 agosto de 2018.

30 de julho de 2018 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2018, abrangem nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem ao comércio de carnes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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 nas associações de empregadores outorgantes 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, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, 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 âmbito, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 781 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 78 % são homens e 22 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 246 TCO (31,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 535 TCO (68,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 78,3 % são homens e 21,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores ní-

veis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira 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 convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 26, de 29 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 alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 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, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão prevista na anterior alínea a) do número 1 não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

#### 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 agosto de 2018.

30 de julho de 2018 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e outras**

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, na freguesia e concelho de Cedofeita, Porto, neste ato representada pelos Ex.<sup>mos</sup> Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr. João Augusto da Mata Veiga Carvalho Martins, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretor executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal;

e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na rua do Almada, n.º 11, 3.º d.<sup>to</sup>, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelos Ex.<sup>mos</sup> Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Dr. José Carlos Martins Ferreira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vice-presidente, com poderes para o obrigar;

ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos Jogadores Profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - ao diante CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes,

Considerando que:

A. A Liga Portugal encetou um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores;

B. Tal projeto está a seguir um percurso que se afigura satisfatório sem que, no entanto, tenha logrado ainda o saneamento financeiro dos clubes;

C. Nos últimos anos as partes, na defesa do interesse maior, o futebol, acordaram reduzir o coeficiente de apuramento do valor mínimo salarial previsto no CCT;

D. Na época desportiva transata, o SJPF propôs e a Liga Portugal aceitou que o coeficiente referido na alínea b), do número 1, do artigo 32.º-A do CCT que vigorou nas épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017, fosse aumentado;

E. As partes entendem que para a prossecução do interesse referido no considerando C se justifica a manutenção em vigor da norma referida no considerando anterior, para as épocas desportivas 2018/2019 e 2019/2020;

F. As partes encontram-se a finalizar um acordo sobre diversas outras matérias, mas reconhecem que, a circunstância de ter já iniciado o primeiro período do prazo de inscrição de jogadores pelas sociedades desportivas participantes nas competições profissionais, e atento o disposto no número 1 do artigo 488.º do Código do Trabalho, impõe que seja dada prioridade às matérias de natureza retributiva;

G. O presente acordo se aplica ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 32 e de jogadores de 4443; acordam, livremente e de boa-fé, em alterar os artigos 32.º-A e 38.º do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

#### Cláusula primeira

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

#### Artigo 32.º-A

#### Disposição transitória

1- O jogador profissional que celebre contrato de trabalho desportivo para as épocas desportivas de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, tem direito a auferir, na época desportiva 2018/2019 e 2019/2020, a seguinte retribuição base mínima mensal, para as competições em que participa:

a) 1.ª divisão nacional (Liga NOS): 3 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);

- b) 2.ª divisão nacional (LEDMAN LigaPro): 1,75 RMMG;
- c) Campeonato de Portugal: 1,5 vezes a RMMG;
- d) 3.ª divisão: 1,25 vezes a RMMG;
- e) Escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2018/2019, 2019/2020 ou 2020/2021 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista nas alíneas b) ou e), do número 1 e no número 2, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

Parágrafo único. No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento do salário mínimo previsto no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sejam transferidos na época 2018/19, 2019/2020 ou 2020/2021 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5- A LPFP compromete-se a enviar ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 21 de janeiro, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

#### Cláusula segunda

As partes acordam aditar um número 6 ao artigo 38.º do CCT, com a seguinte redação:

6- Os clubes, sociedades desportivas e a LPFP permitem ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol fotografar os jogadores do seu plantel principal, com equipamento oficial, até 31 de agosto, para divulgação exclusivamente no âmbito das cadernetas de cromos exploradas pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

#### Cláusula terceira

1- A LPFP e o SJPF comprometem-se a levar a cabo ações de formação e sensibilização anti match-fixing, no decurso da época 2018/19 e 2019/20, dando continuidade ao projeto «Deixa-te de Joguinhos», do qual é ainda parceira a Federação Portuguesa de Futebol.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, mediante a indicação de um representante por cada uma das três entidades (Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, FPF e LPFP) estarão os clubes e sociedades desportivas obrigados

a disponibilizar as suas instalações, para uma sessão com o plantel, em dia e hora a determinar.

#### Cláusula quarta

Sem prejuízo do disposto relativamente à temática da integridade e combate à manipulação de resultados, a LPFP, em representação dos clubes e sociedades desportivas, compromete-se a disponibilizar ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol um período de três horas, em dias e horários a determinar, para abordar junto dos planteis sénior e de formação as seguintes temáticas:

- a) Educação e formação - Carreiras duais;
- b) Educação financeira;
- c) Saúde mental.

#### Cláusula quinta

1- A LPFP compromete-se a entregar ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, durante a época 2018/19 e 2019/20, camisolas de clubes participantes nas competições profissionais, nos seguintes termos:

- a) 10 camisolas por clube, relativamente a FC Porto, SL Benfica e Sporting CP;
- b) três camisolas por clube, em relação aos restantes clubes e sociedades desportivas.

2- As camisolas deverão ser autografadas por jogadores dos respetivos planteis, para utilização exclusiva em indicativas de responsabilidade e solidariedade social.

#### Cláusula sexta

1- As partes renovam o compromisso urgente de finalizar e outorgar um acordo sobre as matérias ainda em negociação, designadamente as relativas à desvinculação desportiva, comissão arbitral, formação, modalidade contratual intermédia e fundo de pensões.

2- As partes estabelecem, ainda, que caso haja incumprimento de qualquer das disposições anteriores, é obrigação da LPFP devolver o valor das diferenças entre o coeficiente legal e o coeficiente acordado.

3- Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito no Porto, em 30 de junho de 2018, em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Pela Liga Portugal:

*Pedro Proença*, presidente.

*João Martins*, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

*Joaquim Evangelista*, presidente.

*José Carlos Martins Ferreira*, vice-presidente.

Depositado em 1 de agosto de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 159/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.da e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os

quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 13.ª

Tipos de horário

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.



3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Limite do trabalho suplementar

- .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Definição e âmbito

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Diuturnidades

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

Subsídio de Natal

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

- 1- .....  
a) .....  
b) .....  
2- .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

- 1- .....  
a) .....  
2- .....  
3- .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

Abono para falhas

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Retribuição especial por trabalho noturno

.....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Isenção de horário de trabalho

.....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Antiguidade

.....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm di-

reito a um subsídio de alimentação no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

- 1- .....
- 2- .....

### CAPÍTULO VI

#### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

.....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos

seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,35 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro, serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

– 1 de janeiro;

– Sexta-Feira Santa;

– Domingo de Páscoa;

– 25 de abril;



- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do

período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

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

6- 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 correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos 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.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 11- .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- .....
- 2- .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

CAPÍTULO VIII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações seguintes, nomeadamente Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

CAPÍTULO X

**Atividade sindical na empresa**

CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**

CAPÍTULO XIII

**Sistema de mediação laboral**

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 61.<sup>a</sup>

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 370,50 €
II	Director de departamento	1 238,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 083,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	985,00 €

V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	862,50 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática	782,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a)	751,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	707,00 €
IX	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados	674,00 €
X	Distribuidor	654,00 €
XI	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Motorista de ou ligeiros	639,00 €
XII	Conferente	612,00 €
XIII	Lavador	596,00 €
XIV	Servente de armazém	582,50 €
XV	Porteiro	580,00 €
XVI	Operário não diferenciado Servente de limpeza	580,00 €
XVII	Estagiário	580,00 €

Aveiro, 18 de abril de 2018.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT:

*Francisco António Pinto*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 160/2018, 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 Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- 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 Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

2- O presente acordo abrange os municípios de Lisboa e Oeiras.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 50 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(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.<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 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 profissio-

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 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 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.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador 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 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 usufruir-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 regi-

ões 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.
f) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
g) 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.
h) 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) 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.
j) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
k) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
l) 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.	
m) O tempo de ausência até 1 dia, resultante de dívida benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade recetora da dívida.

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 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 enquadáveis 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 téc-

nicos 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 deixar 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 repressão 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.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 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 ílíquido 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 neces-

sidades 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 constitui uma comissão intersindical (COSIDECA) com os sindicatos filiados na UGT, que mantem todas as regalias derivadas dos usos da empresa.

## 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 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 €
O1																1 452,84 €	1 458,91 €
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 número 2 e número 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.

6- A todo o tripulante que não formalize a sua preferência, ser-lhe-á atribuído um dos grupos de serviços que se encontram disponíveis.

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 2 000 h	2 2 x 2 000 h	3 3 x 2 000 h	4 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 Avaliação 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 Avaliação de Risco.

6.3- Da Comissão de Avaliação de Risco (C.A.R.)

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.ª)

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 agen-

dada 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 ordenação.

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 1997/98.

Artigo 11.º

**Carácter globalmente mais favorável**

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

**Regulamento de avaliação de desempenho do AE 1**

Artigo 1.º

**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 trata-

mento 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 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 - fator
De	A	
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	-	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 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 direção 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 substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

## ANEXO A

## Instrumento de notação

Fator/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
<i>Qualidade de trabalho</i> 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.
<i>Rendimento do trabalho</i> 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.
<i>Motivação</i> 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.
<i>Relações humanas</i> 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.
<i>Aperfeiçoamento profissional</i> 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.
<i>Responsabilidade</i> 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 excepcional das normas de segurança.
<i>Conhecimentos profissionais</i> 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.



<i>Adaptação às condições de trabalho</i> 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.
<i>Espírito de equipa</i> 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 recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
<i>Facilidade de expressão</i> 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.
<i>Iniciativa/ criatividade</i> 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.
<i>Análise/síntese</i> 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.
<i>Liderança</i> 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.
<i>Apresentação</i> Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de aseoio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e aseoio 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, 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 eletricista 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 apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

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

*Pintor de publicidade* - É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, 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 ór-

gãos, 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 apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

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

Altamente qualificados

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

inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

#### Coordenação

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

*Mestre* - É o trabalhador que, integrado ou não em secções 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 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.

*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 manu-

ais 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 es-



critério 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 quantita-

tiva, 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. Ela-

borará 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:

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

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

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

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego, fornecer ao público, 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. Elaborar 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 de-

terminem, 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 mestrância 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.

Lisboa, 18 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.

*António Manuel Domingues Pires*, na qualidade de vice-  
presidente do conselho de administração.

    Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Co-  
mércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Luís Azinheira*, presidente da direção, na qualidade de  
mandatário.

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%			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 7 3 10%	S 4 2 20%	S 5 2 20%			
D		- - -	S 7 3 10%	S 5 2 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	E F		
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	S 2 1 20%	A 1 - -					
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									
PROGRESSÃO									
A - Automática									
S - Semi-automática									
M - Mérito									
E - Escolha									
ACESSO									
E - Escolha									
F - Formação									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>									

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	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 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	Foguetiro
		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><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>&lt;/</div></div>																			

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

	CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    (T.A.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
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					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS		COORDENAÇÃO					
LEGENDA					OBSERVAÇÕES					
<div>PROGRESSÃO</div> <div>A - Automática</div> <div>S - Semi-automática</div> <div>M - Mérito</div> <div>E - Escolha</div> <div>ACESSO</div> <div>E - Escolha</div> <div>F - Formação</div> <div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div> <div></div>										

**CARREIRA 4**    **Técnicos Actividades Administrativas**

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
<b>QUALIFICADOS</b>	A	111	Escriturário
<b>ALTAMENTE QUALIFIC.</b>	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
<b>QUADROS MÉDIOS</b>	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
	D	113	Documentalista
<b>COORDENAÇÃO</b>	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 - 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 - 3 20%	M - 2 20%	
F			- - -	S 9 4 20%	S 8 4 20%	S 6 2 10%	E/F	E/F	
E		- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 5 2 20%	S 5 2 20%			
D	- - -	S 7 3 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	A 1 - -			
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	E/F	E/F	E/F			
B	S 5 2 20%	A 1 - -	E/F						
A	A 1 - -	E							
	E								
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				
[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									
OBSERVAÇÕES									

CARREIRA 5      Técnicos de Actividades Complementares

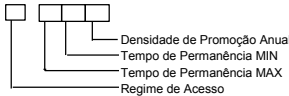
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Montador
		452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
ALTAMENTE 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						
<div>PROGRESSÃO</div> <div>A - Automática</div> <div>S - Semi-automática</div> <div>M - Mérito</div> <div>E - Escolha</div> <div>ACESSO</div> <div>E - Escolha</div> <div>F - Formação</div> <div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</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																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														



## CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução

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

**Acesso a técnico de tráfego e condução :**

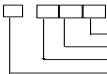
- a promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

**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							E - 5   10%		
O						- - -	M - 3   20%		
N						E - 5   10%	E/ F		
M				- - -	M - 3   20%				
L				E - 5   15%	E/ F				
J			- - -	M - 3   20%					
I		- - -	M - 3   15%	M - 2   20%					
H	- - -	M - 3   15%	M - 2   20%	A 1 - -					
G	M - 3   15%	M - 2   20%	A 1 - -	E/ F					
F	M - 2   20%	A 1 - -	E/ F						
E	A 1 - -	E/ F							
D	E/ F								
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						
[A] - Automática			[E] - Escolha						
[S] - Semi-automática			[F] - Formação						
[M] - Mérito									
[E] - Escolha									
			ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE						
									
			Densidade de Promoção Anual						
			Tempo de Permanência MIN						
			Tempo de Permanência MÁX						
			Regime de Acesso						
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
		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

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

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					
<p><b>PROGRESSÃO</b></p> <p>A - Automática</p> <p>S - Semi-automática</p> <p>M - Mérito</p> <p>E - Escolha</p>				<p><b>ACESSO</b></p> <p>E - Escolha</p> <p>F - Formação</p> <p><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b></p> <p>Densidade de Promoção Anual</p> <p>Tempo de Permanência MIN</p> <p>Tempo de Permanência MAX</p> <p>Regime de Acesso</p>					

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

Depositado em 1 de agosto de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 158/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

**1- Quadros superiores**

Assessor técnico de grau III  
Assessor técnico de grau II  
Chefe de centro de informática  
Chefe de laboratório  
Chefe de serviços  
Diretor de departamento  
Diretor fabril  
Diretor-geral

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Assessor técnico de grau I  
Chefe de secção  
Programador de informática

**2.2- Técnicos de produção e outros**

Ajudante chefe de laboratório  
Analista principal  
Assistente comercial  
Monitor

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Encarregado de armazém  
Encarregado eletricitista  
Encarregado metalúrgico  
Encarregado de transportes  
Encarregado de secção  
Encarregado de vulgarizador

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo principal  
Secretário(a) de direção

**4.2- Produção**

Ajudante de encarregado de armazém  
Ajudante de encarregado de secção  
Analista de 1.ª  
Inseminador artificial  
Oficial eletricitista (mais de 3 anos)  
Técnico de higiene e segurança (industrial)

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo de 1.ª  
Assistente administrativo de 2.ª  
Assistente administrativo de 3.ª  
Caixa (esc.)

**5.2- Comércio**

Comercial

**5.3- Produção**

Analista de 2.ª  
Analista auxiliar  
Bate-chapas de 1.ª  
Bate-chapas de 2.ª  
Distribuidor  
Mecânico auto de 1.ª  
Mecânico auto de 2.ª  
Mecânico de frio de 1.ª  
Mecânico de frio de 2.ª  
Oficial eletricitista (até de 3 anos)  
Operário de laboração de 1.ª  
Operário de laboração de 2.ª  
Serralheiro mecânico de 1.ª  
Serralheiro mecânico de 2.ª  
Vulgarizador de 1.ª  
Vulgarizador de 2.ª

**5.4- Outros**

Fiel de armazém  
Motorista de ligeiros  
Motorista de pesados

**6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Conferente  
Operário não diferenciado  
Porteiro  
Servente de armazém  
Servente de limpeza

**6.2- Produção**

Ajudante de eletricitista  
Analista de 3.ª  
Auxiliar de laboração  
Bate-chapas de 3.ª  
Lavador  
Lubrificador  
Mecânico auto de 3.ª  
Mecânico de frio de 3.ª  
Operário de laboração de 3.ª  
Operário de laboratório  
Serralheiro mecânico de 3.ª  
Tratador de vacaria  
Vulgarizador de 3.ª

**A- Estagiários e praticantes**

Estagiário  
Praticante metalúrgico



**Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

**1- Quadros superiores**

Diretor(a) geral  
Diretor(a) coordenador(a)  
Diretor(a) grau III  
Diretor(a) grau II  
Diretor(a) grau I  
Responsável área grau III  
Responsável área grau II  
Responsável área grau I  
Técnico (a) grau VIII  
Técnico (a) grau VII  
Técnico (a) grau VI  
Técnico (a) grau V

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Coordenador(a) grau III  
Coordenador(a) grau II  
Coordenador(a) grau I  
Técnico (a) grau IV  
Técnico (a) grau III

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Especialista operacional grau IV  
Especialista operacional grau III  
Especialista operacional grau II  
Especialista operacional grau I  
Técnico (a) grau II  
Técnico (a) grau I

**5- Profissionais qualificados**

**5.4- Outros**

Assistente operacional grau III  
Assistente operacional grau II  
Assistente operacional grau I

**Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2018.

**1- Quadros superiores**

Diretor geral  
Diretor coordenador  
Diretor grau III  
Diretor grau II  
Diretor grau I  
Responsável área grau II  
Responsável área grau I  
Técnico grau VII  
Técnico grau VI  
Técnico superior grau I  
Técnico superior grau II  
Técnico grau VII  
Técnico grau VI

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Coordenador grau III  
Coordenador grau II  
Coordenador grau I  
Técnico grau V  
Técnico grau IV  
Técnico grau III

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Especialista operacional grau V  
Especialista operacional grau IV  
Especialista operacional grau III  
Especialista operacional grau II  
Especialista operacional grau I  
Técnico grau II  
Técnico grau I

**5- Profissionais qualificados**

**5.4- Outros**

Assistente operacional grau III  
Assistente operacional grau II  
Assistente operacional grau I

**Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária para o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e ANIT-LAR - Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, representadas por José Novais Vale e Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, respectivamente e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representada por Isabel Cristina Lopes Tavares e Manuel António Teixeira de Freitas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 1.ª série, de 8 de maio de 2009, n.º 16, 1.ª série, de 29 de abril de 2010, n.º 18, 1.ª série, de 15 de maio de 2010, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2011, republicado no n.º 29, 1.ª série, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, 1.ª série, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, 1.ª série, de 8 de julho de 2016, republicado no n.º 21, 1.ª série, de 8 de junho de 2017 e n.º 17, 1.ª série, de 8 de maio de 2018, reuniu no dia 28 de junho de 2018, ao abrigo do disposto no artigo 493.º da Lei n.º 7/2009, de 23 de fevereiro e da cláusula 91.ª do citado contrato colectivo de trabalho, para fixar o sentido e alcance da cláusula 68.ª número 4, número 7, número 8 e número 9.

1- Enquadramento da questão

A cláusula 68.ª número 4, número 7, número 8 e número 9, tem a seguinte redacção, que se transcreve:

«4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente

impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador».

Considerando algumas dúvidas que têm vindo a ser suscitadas por empresas e trabalhadores do sector, sobre o que se pretende estabelecer com estes números da cláusula 68.ª e tendo em consideração a recente entrada em vigor do Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados e a natureza sensível dos dados em questão, torna-se necessário precisar o que as partes quiseram regulamentar quanto a esta matéria.

2- Deliberação

Assim, e por unanimidade, a comissão paritária delibera:

Fixar como interpretação autêntica da convenção colectiva de trabalho, no que respeita ao previsto nos números 4, 7, 8 e 9 da cláusula 68.ª, que:

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, previsto na referida cláusula, só pode ser efectuada por um médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado;

2- Só o médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado podem comunicar ao trabalhador que não está apto para prestar trabalho e impedido de prestar trabalho;

3- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não Apto para o trabalho, sem a quantificação do resultado encontrado na pesquisa.

Porto, 28 de junho de 2018.

Os membros representantes da parte empregadora:

*José Novais Vale.*

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

Os membros representantes da parte sindical:

*Isabel Cristina Lopes Tavares.*

*Manuel António Teixeira de Freitas.*

Depositado em 1 de agosto de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 157/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 11 e 12 de julho de 2018 para o mandato de três anos.

Aurélio Alves Madeira  
Carlos Alberto Cunha Oliveira  
Carlos Alberto Batista Fael  
Carlos Travassos Guerra  
Cristina Maria Simões Ferreira  
Fernanda Maria Alves dos Reis  
Helena Isabel Silva Marques Fernandes

José Orlando Gil Fernandes  
Luis Pereira Garra  
Maria Alzira Henriques Maceiras Monteiro  
Maria da Luz Geraldês Esteves  
Maria Ressurreição Santos Batista Fernandes  
Maria Teresa Brito Salgueiro Proença  
Marisa Gonçalves Tavares  
Nuno Rafael da Ressurreição Machado  
Olga Maria Esgalhado Simões  
Paula Cristina Nunes da Cruz  
Rute Andreia Alves Silva  
Sérgio Miguel Marques dos Santos

**Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:	BI/CC
Presidente - Rogério António Pinto	2042829
Tesoureiro - Jorge Manuel Barata de Almeida	5322818
Director - Jorge Manuel Trindade Rocha	4718249
Director - Jorge Manuel Chinho Macedo	5033086
Director - João Paulo Estanislau Pinto	78788091
Director - João Pedro Sousa Dias Pardelhas	13608655
Director - Manuel Aniceto Gonçalves	325344
Director - Manuel Paulo Branco Malaquias	521399
Director - Maria Lúcia Conceição Pacheco Silva	7224462
Director - Paulo Jorge Franco Ferreira	5327158

**Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	Empresa
Renato Jorge Pereira Caldeira Marques	TAP

Paulo Jorge Mendes Manso	TAP
Jorge Manuel de Campos Alves	TAP
Pedro Noválio da Silva	TAP
Pedro Alexandre Matos Lima Santos	TAP
Gonçalo Marques da Costa Inocêncio Gonçalves	TAP
Simão Pedro Sacramento Marques Alves	TAP
Suplentes	
Gonçalo Manuel Vicente Rodrigues	TAP
Telmo Manuel Costa Ferreira	TAP
Mário Almerindo Afonso André Moreira	TAP
Gustavo Alexandre de Sena Ribeiro Sequeira Marques	TAP
João Fernando da Silva Ramalho Calisto	TAP

**Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos no dia 18 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Joaquim Artur Salvado Palheiro;  
Vice-presidente - Paulo César Lála de Freitas;  
Vogal - Armando José da Silva Vilhena.

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

**I - ESTATUTOS**

**Associação Portuguesa de Naturopatia - APNA - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 17 de julho de 2018, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Portuguesa de

Naturopatia - APNA, enquanto associação de empregadores, ao abrigo do artigo 448.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Naturopatia - APNA, efetuado em 21 de abril de 1982, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Tesco, Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 13 de julho de 2018.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **SECÇÃO I**

##### **Objecto 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 Tesco, Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

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 colectivo dos trabalhadores da Tesco, Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> 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 Tesco, Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> orienta a sua actividade 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.

#### **SECÇÃO II**

##### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

###### **Artigo 3.º**

###### **Órgãos**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### **SECÇÃO III**

##### **Plenário**

###### **Artigo 4.º**

###### **Constituição**

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.



## 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 comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores 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;
- c) 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;
- d) 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 recepção do referido requerimento;
- e) A comissão de trabalhadores deve 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 efectue e afixar a respectiva convocatória.

## Artigo 7.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 comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 8.º

### Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:
  - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
  - b) Aprovação e alteração dos estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- No plenário 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) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO IV

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 9.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo 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 comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 10.º

### Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores 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 colectivo dos trabalhadores.

## Artigo 11.º

### Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, 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, através das comissões coordenadoras às quais aderir, 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 12.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 comissão de trabalhadores, 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 comissão de trabalhadores tem o direito de:

a) Apreciar 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 actividade 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;

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 comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 13.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Deveres

São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:

a) Realizar uma actividade 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, controlo e 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) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de actuação, 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 15.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores 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 deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## SUBSECÇÃO III

### Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

#### Artigo 16.º

##### Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na Rua da Tesco n.º 43, 4760-706 Ribeirão.

#### Artigo 17.º

##### Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 5 membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do manda-

to 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 comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 18.º

##### Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

#### Artigo 19.º

##### Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção 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 comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

### SECÇÃO V

#### Processo eleitoral

#### Artigo 21.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 22.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 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 23.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, 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;

d) Na ausência das possibilidades anteriores, a escolha da comissão eleitoral será decidida pela administração da empresa.

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 actos 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 comissão de trabalhadores.

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 comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A comissão eleitoral 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 comissão eleitoral 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.

### SECCÇÃO VI

#### Disposições finais

#### Artigo 24.º

##### Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional (consoante a localização geográfica da comissão de trabalhadores) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 25.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 33 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Tesco, Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 13 de julho de 2018, para o mandato de três anos.

1.º Alexandre David Lopes Talaia Marques.

2.º Rui Manuel da Silva Almeida.

3.º Odília de Fatima Ruas Sousa.

4.º Marco André da Silva Arantes.

5.º Rute Angélica Silva Sá Santos.

Registado em 31 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 99, a fl. 33 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ACI - Automotive Compounding Industry, L.<sup>da</sup> - 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 pelos trabalhadores, 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 19 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ACI - Automotive Compounding Industry, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 26 de outubro de 2018, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme dis-

posto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: ACI - Automotive Compounding Industry, L.<sup>da</sup>

Morada: Parque Industrial da Guarda, Lotes 53 e 54, 6300-625 Guarda».

(*Seguem as assinaturas de 17 trabalhadores.*)»

#### **ManpowerGroup Solutions, Unipessoal L.<sup>da</sup> - 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 Actividades

do Ambiente do Norte, SITE - NORTE, 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 30 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa ManpowerGroup Solutions, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicação 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 setembro, que no dia 6 de novembro de 2018, realizar-se-á 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.

Empresa: ManpowerGroup Solutions, Unipessoal L.<sup>da</sup>  
Morada: Centro de Contacto da EDP em Seia».