



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Electrificaciones del Norte (ELEC NOR), SA - Autorização de laboração contínua ..... 2265

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global ..... 2266

- Acordo coletivo entre a Infraestruturas de Portugal, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global ..... 2288

- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração ..... 2328

### 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 na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Eleição ..... 2330

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Alteração ..... 2331

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição ..... 2332

- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição ..... 2332

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2333
---	------

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Méda - Eleição .....	2333
--	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	2334
1. Integração de novas qualificações .....	2335

**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: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@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 electrónico 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

### **Electrificaciones del Norte (ELEC NOR), SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Electrificaciones del Norte (ELEC NOR), SA», NIF 980045770, com sede na Rua Consiglieri Pedroso, n.º 71, R/C, 2730-055 Queluz de Baixo, freguesia de Barcaena, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa 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 na Central Elétrica de Biomassa de Viseu.

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 e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da construção civil, outorgado por AECOPS/FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, e entre outras, o início, em julho de 2017 da construção da Central Elétrica de Biomassa de Viseu, com o objetivo de dotar a região de um sistema alternativo de fornecimento de energia às populações. Este projeto desenvolve-se em diversas fases, que se complementam e que são em termos de laboração, interdependentes. O projeto de construção da Central de Biomassa de Viseu vai entrar numa fase de testes e ensaios e todos os equipamentos colocados na instalação, sistemas elétricos/mecânicos e de instrumentação, com vista ao bom funcionamento integral da referida central. Todos estes ensaios serão executados de uma forma sistemática e contínua e não podem ser interrompidos no tempo. Todos os sistemas vão ser exaustivamente testados por forma a que, no arranque

definitivo da instalação, não ocorram problemas de laboração e/ou incidentes/acidentes. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a prestação de serviços conforme título do IMPIC, registo n.º 205-LPS;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, 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 «Electrificaciones del Norte (ELEC NOR), SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento, localizado na Central Eléctrica de Biomassa de Viseu.

3 de junho de 2019 - O Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, *João Veloso da Silva Torres* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global**

O CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, no n.º 40, de 29 de outubro de 2016 e no n.º 33, de 8 de setembro de 2018, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industrias de Produtos Alimentares (ANCIPA), (divisão de hortofrutícolas) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, que correspondem 750 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1- Este CCT entra em vigor 5 dias após a publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2- Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos da revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3- A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5- As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019, sendo revistas anualmente.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 3.ª

###### Condições gerais de admissão

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente

de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2- Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores

em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6- No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchido.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre ou-

tros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4- Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de 1 ano.

5- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.ª e 2.ª ao fim de 3 anos e de 2.ª a 1.ª ao fim de 3 anos.

6- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

#### Cláusula 12.ª

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento comprovativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;

e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Uegurança Uocial, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

#### Cláusula 14.ª

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador for contratado ou promovido;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.ª

##### Transporte

1- A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.<sup>a</sup> deste contrato.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Transferência do trabalhador**

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2- Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo de alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho - horário móvel - definição e princípio geral**

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

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos 10 horas.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho deve não iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de um período máximo de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verificar, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a 1 hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 10 horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Limites de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 120 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dia de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia de descanso semanal**

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, 3 horas de serviço no dia de descanso semanal.

3- Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso

semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de 48 horas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuição**

1- Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 35,00 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$Rh = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 14}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados, aos subsídios, des-

contos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até 2 horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que mediam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5- Este subsídio será pago até 15 de dezembro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho por prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivo que, no máximo de 4 semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados, para efeito e encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal;
- Terça-Feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após 6 meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número um desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, por forma a que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de 2 dias úteis por cada mês.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Indisponibilidade do direito a férias**

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o res-

pectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Uegurança Uocial ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado**

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Definição de faltas**

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

2- Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Participação de faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevista, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso da falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
  - c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
  - d) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
  - e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
  - g) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - k) Que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.
- 3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.
- 4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.
- 2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h)* do número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para além dos limites estabelecidos por lei.
- 3- Sem prejuízo do estabelecido no número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no número 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Efeito das faltas injustificadas**

- 1- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.
- 2- Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.
- 3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.
- 5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

1- 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.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Despedimento**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3- Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar em caso de despedimento**

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificar quem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Inexistência de justa causa**

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da

sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertença.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4- Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalho atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento**

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

## CAPÍTULO VIII

### **Disciplina**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1- Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

2- Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do

trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de 4 dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5- Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de 4 dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6- A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A sanção a que se reporta a alínea d) do número 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime na cláusula 54.<sup>a</sup>

4- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Prescrição da infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquica com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Falar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;

c) Interromper o trabalho por 2 períodos de uma hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até 1 ano após o parto e enquanto durara a amamentação.

2- É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4- Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, da idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço - 4,00 €

– Almoço ou jantar - 14,00 €

– Ceia - 10,00 €

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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

8- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respectiva Uegurança Uocial deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competirem à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem deslocados.

3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condições necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

**Garantias sociais**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

1- Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 4,70 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Infantários para filhos dos trabalhadores**

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha**

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentemente cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, 5 dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto de provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2- Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3- Os direitos previstos no número 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4- Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

**Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

**Exercício do direito sindical**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical na empresa**

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei,

designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato de trabalho

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo 2 em representação da associação patronal e 2 em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

1- Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2- Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Adjunto do director-geral* - É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

*Adjunto do director de serviços* - É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Agente técnico agrícola* - É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

*Ajudante de electricista* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de fogueiro* - É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as

mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Analista* - É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

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

- Analista orgânico;
- Analista de sistemas.

*Analista principal* - É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

*Aprendiz* - é o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Assistente agrícola* - É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

*Auxiliar de educador de infância* - É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

*Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador de enfermagem com menos de 3 anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

*Barrileiro* - É o trabalhador que após o período de apren-

dizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

*Bate-chapas* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, e, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixoteiro* - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção)* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, 3 trabalhadores qualificados.

*Chefe de secção (escritório, manutenção e produção)* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

*Chefe de sector de secos* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até 3 equipas.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

- a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;
- b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Classificador de matéria-prima* - É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima,

sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

*Cobrador* - É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

*Conferente* - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

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

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de produção* - É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks incluindo os materiais de manutenção e elabora custos standard e de produção.

*Controlador de produção principal* - É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas

no controlo de produção.

*Controlador de sanidade industrial* - É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

*Controlador de vasilhame de parque* - É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

*Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Desmanchador-cortador de carnes* - É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

*Director-geral* - É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

*Director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas, regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

*Ecónomo* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros

de consumo diário.

*Educador de infância* - É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, com responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui e louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de campo* - É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

*Encarregado de construção civil* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

*Encarregado electricista* - É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

*Encarregado de sanidade industrial* - É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

*Enfermeiro* - É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções

que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Engarrafador-enfrascador* - É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos* - É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

*Fogoeiro-encarregado* - É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

*Formulador ou preparador* - É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

*Funileiro-latoeiro* - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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

*Guarda ou rondista* - É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

*Moleiro* - É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

*Monitor de grupo* - É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

*Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento.

Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

*Operador* - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

*Operador de máquinas de balancés* - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

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

*Operador de máquinas de latoaria e vazio* - É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

*Operador mecanográfico* - É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado

e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador qualificado* - É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas, operador de túnel de congelação.

*Operador semiquualificado* - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operador semiquualificado os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacias, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colector geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

*Perfurador-verificador* - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Pintor de automóveis ou de máquinas* - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

*Pintor de construção civil* - É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

*Pré-oficial electricista* - É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva

os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

*Profissionais de engenharia (grau I)* - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

*Profissionais de engenharia (grau II)* - É o trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

*Profissional de engenharia (grau III)* - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de

montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Profissionais de engenharia (grau IV)* - É o trabalhador que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

*Profissionais de engenharia (grau V)* - É o trabalhador que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo

capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

*Profissionais de engenharia (grau VI)* - É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa, sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;

d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador de electroarco ou oxiacetilénico* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

*Tanoeiro* - É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estrafie e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

*Telefonista* - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

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

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador indiferenciado* - É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

*Trabalhador de serviços auxiliares* - É o trabalhador que

desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

*Vendedor* - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 150,00
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	940,00
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	930,00
3	Profissional de engenharia (grau III)	820,00
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	730,00
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	680,00
6	Agente técnico agrícola (mais 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogueiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	670,00
7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras, inspector de vendas Enfermeiro Escriturário principal Secretário de direcção	660,00

8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Agente técnico agrícola (até 2 anos) Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente agrícola de 1. <sup>a</sup> Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Caixa Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Classificador de matéria-prima de 1. <sup>a</sup> Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Formulador ou preparador Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> Montador, ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> Operador qualificado de 1. <sup>a</sup> Pedreiro de 1. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. <sup>a</sup> Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Vendedor	648,00
---	--	--------

9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Caixa de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> Classificador de matéria-prima de 2. <sup>a</sup> Cobrador Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> Conferente Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> Operador semiquilificado de 1. <sup>a</sup> Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> Pintor de automóveis ou de máquina de 2. <sup>a</sup> Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	630,00
---	--	--------

10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> Controlador de vasilhame de parque Cozinheira de 3. <sup>a</sup> Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup> Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiquilificado de 2. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. <sup>a</sup> Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> Telefonista Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	620,00
11	Barrileiro Canalizador de 3. <sup>a</sup> Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	613,00
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogueiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	608,00

13	Aprendiz Paquete	605,00
----	---------------------	--------

Lisboa, 19 de março de 2019.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Pelo STVSIH - Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Depositado em 3 de junho de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12, com o n.º 137/2019, 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 Infraestruturas de Portugal, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT), aplica-se a todo o território nacional e obriga a Infraestruturas de Portugal, SA, a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA, referidas neste acordo como empresa, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores que individualmente a ele adiram, no setor de atividade correspondente ao objeto principal das empregadoras que consiste na prestação do serviço público de gestão da infraestrutura integrante das redes ferroviária e rodoviária nacionais, na gestão do património imobiliário, exploração comercial da rede de estações e interfaces de transporte, valorização e rentabilização, na consultoria e engenharia de transportes especializada no setor rodoferroviário, operador de telecomunicações e de serviços data center e cloud computing.

2- O presente ACT abrange as referidas entidades empregadoras e um número estimado de 3200 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente ACT vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

3- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

4- A denúncia do presente ACT deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

a) Proporcionar boas condições de trabalho, designada-

mente no que respeita à segurança e saúde no trabalho, criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros devidamente localizado nas suas instalações;

b) Não exigir aos trabalhadores atividades incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto nos termos da lei e do presente ACT;

c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;

d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;

e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de se relacionar;

f) Garantir o normal exercício da atividade sindical na empresa, sem perda para os trabalhadores que a exerçam de quaisquer direitos e regalias nos termos da lei;

g) Fornecer às organizações sindicais, em tempo útil, informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aquelas as solicitem;

h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotas sindicais e enviá-las às respetivas organizações sindicais, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que respeitem;

i) Prestar apoio técnico ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão e, na medida em que tal se justifique, assistência judiciária;

j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste ACT e da lei.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cooperar, na medida do possível, nos atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os empregadores, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e todos aqueles com quem profissionalmente tenha que se relacionar;

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

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente ACT e da lei.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste ACT;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

f) Incentivar, realizar ou promover comportamentos discriminatórios ou outros com o objetivo de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo e hostil.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior é considerada violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o resolver, com direito à indemnização fixada na lei.

3- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar ou criminal perante a empresa, salvo em casos de extrema urgência.

**CAPÍTULO III**

**Condições de admissão e preenchimento de vagas**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima legal;

b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam;

c) A admissão é precedida da seleção entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à atividade contratada, justifiquem a escolha de um único candidato;

d) A seleção obedece a um processo simplificado e a critérios objetivos de avaliação, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Preenchimento de vagas**

1- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes procedimentos:

a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência e físicas neces-

sárias;

b) O recrutamento interno deve constituir instrumento prioritário relativamente ao externo.

2- Ao preenchimento de vagas:

a) Feito por recurso a recrutamento ou concurso internos poderão concorrer todos os trabalhadores que respondam aos requisitos definidos, incluindo os contratados a termo;

b) Feito por recurso a recrutamento externo, as respetivas condições de seleção devem tomar em consideração os requisitos exigidos para o desempenho das funções, sendo fator distintivo eventual comprovada experiência em funções similares.

3- Os processos de recrutamento e concurso internos serão objeto de divulgação geral a todas as empresas do grupo, pelos meios adequados e garantindo um período de divulgação de duração suficiente à adequada tomada de conhecimento por parte dos colaboradores.

4- A publicitação da oferta de emprego por recurso a recrutamento externo deverá ser objeto de informação interna, pelos meios adequados, aos colaboradores das empresas do grupo e às estruturas representativas dos trabalhadores.

5- Nos processos de seleção, no âmbito de recrutamento interno ou externo, serão sempre respeitados os princípios da igualdade e não discriminação.

**CAPÍTULO IV**

**Trabalho em regime de comissão de serviço**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviços cargos de direção, responsabilidade e confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2- As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Forma**

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objeto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Identificação, domicílio e sede dos outorgantes;

b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Cessação da comissão de serviço**

1- A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2- A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou para que tenha sido entretanto promovido ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo coletivo de trabalho;

b) À colocação na categoria constante do acordo de comissão de serviço, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

c) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço e a uma indemnização calculada nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Categorias

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são classificados, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I do presente ACT (capítulo IV - Carreiras e categorias profissionais).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Carreiras

A evolução nas carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT processa-se de acordo com as regras, grelhas salariais e bandas salariais estabelecidas no anexo I do presente ACT (capítulos II, III e V).

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, tendo em vista o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador.

2- A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação a mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

3- A empresa organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação de desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e às organizações sindicais, após parecer da comissão de trabalhadores.

4- Para além da formação prevista no plano de formação, a empresa poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador.

5- A realização das ações de formação preencherá, em mé-

dia, o número de horas previsto na lei para o efeito.

6- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação ou alojamento fora da área do local de trabalho aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas de deslocação ou ajudas de custo, com exceção das situações referidas no número 4 da presente cláusula.

7- Na realização das ações de formação dever-se-á encontrar o necessário equilíbrio entre estas e o normal funcionamento dos serviços da empresa.

8- A empresa deve elaborar um processo formativo com vista ao escrupuloso cumprimento das normas de segurança exigidas para trabalhos nas vias ferroviárias e rodoviárias, conforme os níveis e as funções desempenhadas.

## CAPÍTULO VI

### Transferências

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa.

3- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou, se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Vítima de violência doméstica

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes dos termos da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei, consultando para tal a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais, por esta ordem de precedência.

4- A empresa deve adequar os horários de trabalho ao tipo de prestação e condições que permitam aos trabalhadores prestá-lo nas melhores condições físicas e psíquicas.

5- Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respetivas sedes.

6- Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.

7- Na organização dos horários de trabalho, a empresa deve ter em conta os seguintes critérios especiais:

a) Facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional;

b) Adotar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implica;

c) Conferir prioridade às exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

d) Ponderar a situação de trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar.

8- Em todos os locais de trabalho, incluindo os veículos automóveis afetos à atividade da empresa, deve ser afixado,

em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho.

9- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou à comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais, por esta ordem de precedência.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho a praticar para as diversas categorias profissionais é de quarenta horas semanais, ressalvando-se os horários de menor duração atualmente praticados na empresa.

3- O período normal de trabalho é ainda aplicável nas situações de mudança de carreira profissional ou de categoria profissional, nos termos do sistema de carreiras profissionais, desde que da mudança resulte uma retribuição horária de valor superior à imediatamente anterior.

4- Nos horários de trabalho organizados por escalas, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

5- Nos centros de comando operacional, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de doze semanas.

6- O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

9- Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

10- Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo dos números 4 e 5 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Horário flexível

1- A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adoção.

2- Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2- Para além das situações previstas na lei, pode ainda estar isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções necessárias para assegurar a continuidade do serviço e a regularidade da operação.

3- A retribuição específica a atribuir por isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Irregularidade de horário

1- A empresa atribui um abono por irregularidade de horário ao trabalhador cuja prestação de trabalho dependa das condições de exploração ferroviária e se encontre afeto a funções de manutenção das infraestruturas ferroviárias, nas suas diferentes especialidades.

2- Para efeitos do número anterior considera-se irregularidade de horário a prestação de trabalho fora do horário numa quantidade de tempo superior a 50 % do período normal de trabalho previsto para determinado dia e que não constitua trabalho extraordinário, ou trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

3- Em caso de prestação de trabalho com irregularidade de horário, o trabalhador terá direito a um abono diário, por cada dia de trabalho prestado fora do período normal de trabalho, com o seguinte valor:

- a) 3 € (três euros) em 2019;
- b) 6 € (seis euros) em 2020;
- c) 9 € (nove euros) a partir de 2021.

4- O abono por irregularidade de horário não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

5- Não integra o conceito de irregularidade de horário:

- a) O trabalho prestado nos regimes que constam das cláusulas 20.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup>;
- b) O tempo despendido em deslocações em serviço na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo coletivo de trabalho.

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

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno (denominada «transição») será efetuada periodicamente, após

os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito, entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efetuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais poderá ser reduzido para oito horas.

5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a 12 horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1- O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da atividade, a empresa decida adotar esse regime.

2- Entende-se por escalas de serviço, os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3- Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4- As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I- Um horário, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efetivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço.

II- Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os Trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim de outros quaisquer factos excecionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5- As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

6- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à

mudança de serviço para o pessoal que labore em regime de escalas poderá ser reduzido para nove horas.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o número de trabalhadores afetos à estação e que se encontrem ao serviço o permita, o repouso associado à mudança de serviço para o pessoal que labore em regime de escalas será progressivamente aumentado até às 12h, nos seguintes termos:

a) Até ao final do ano de 2019, nas estações ferroviárias principais com cabine de circulação isolada (Lisboa St.<sup>a</sup> Apolónia, Entroncamento, Pampilhosa, Cais do Sodré e V. N. Gaia) e nas estações ferroviárias com um mínimo de 5 trabalhadores de cada categoria profissional da carreira profissional de circulação ferroviária, o período de repouso associado à mudança de serviço passa a ser de 10 horas;

b) Até ao final do ano de 2020, nas estações ferroviárias principais com cabine de circulação isolada (Lisboa St.<sup>a</sup> Apolónia, Entroncamento, Pampilhosa, Cais do Sodré e V. N. Gaia), o período de repouso associado à mudança de serviço passa a ser de 11 horas;

c) Até ao final do ano de 2021, nas estações não previstas nas alíneas a) e b), o período de repouso associado à mudança de serviço passa a ser de 10 horas;

d) Até ao final do ano de 2022 - nas estações com um mínimo de 5 trabalhadores de cada categoria profissional da carreira profissional de circulação ferroviária, o período de repouso associado à mudança de serviço passa a ser de 11 horas;

e) Até ao final do ano de 2023 - o período de repouso associado à mudança de serviço passa a ser no mínimo de 12 horas em todas as estações.

8- Em cada semana não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, para os trabalhadores que desempenhem funções nos centros de comando operacional e no posto de comando central o repouso diário é sempre de doze horas.

10- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

11- Os horários de trabalho dos trabalhadores da carreira de circulação devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1- Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.

3- Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com 24 horas de antecedência ou antes da respetiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.

3- Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso dentro do mesmo período de trabalho, respeitando o limite de duração de trabalho estabelecido no número 1 da presente cláusula.

4- Nos casos previstos no número anterior e quando se trate de impedimento de gozo do intervalo de descanso decorrente de motivos imperiosos relacionados com o comando e controlo da circulação ferroviária, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição horária durante o tempo em que estiver ocupado, contado por frações de 15 minutos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Repouso

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, noturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a 12 horas, sem prejuízo de repouso de menor duração associados ao regime de turnos ou escalas previstos no presente acordo coletivo de trabalho.

2- Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, atualmente praticados pela empresa.

3- Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afetem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respetivo termo.

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

6- Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efetivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula, antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Contagem do tempo de trabalho efetivo**

1- O tempo de trabalho efetivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2- O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência, por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efetivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3- O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>

4- As condições previstas no número 2 não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho para a categoria profissional de guarda de passagem de nível**

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de guardas de passagem de nível será de 8 horas diárias.

2- Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3- No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 23.<sup>a</sup> ficará sem efeito o disposto nos números anteriores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

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

2- O recurso ao trabalho noturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado nos números anteriores.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3- Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que por dia excedam as 10 horas.

4- Em casos devidamente justificados os trabalhadores

poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5- O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a 2 horas num período de trabalho, nem superior a 10 horas numa semana.

6- Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excecionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação ferroviária.

7- As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição horária.

8- Sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula, o trabalho suplementar previsto no número 1 do artigo 227.º do Código Trabalho está sujeito ao limite anual de 200 horas.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Trabalho de emergência**

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo coletivo de trabalho e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

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

4- A retribuição do trabalho efetuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição hora, acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e de 200 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

5- Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.

6- As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Serviço de prevenção**

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa em local em que possa ser facilmente contactado e que permita a execução, em tempo útil, dos trabalhos requeridos.

2- O serviço de prevenção reveste as seguintes modalidades:

a) Prevenção com deslocação ao local, a que se recorre nas situações em que não se mostre possível executar remotamente o serviço que justificou a prevenção;

b) Prevenção com intervenção remota, a que se recorre nas situações em que se mostre possível executar remotamente o serviço que justificou a prevenção.

3- Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 5,24 € (cinco euros e vinte e quatro cêntimos) por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

4- Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efetivo, remotamente ou com deslocação ao local do serviço requerido, terá direito ao abono de 5,24 € (cinco euros e vinte e quatro cêntimos), acrescido:

a) da retribuição que for devida em consequência do trabalho efetivamente prestado, de acordo com as disposições do presente acordo coletivo de trabalho, quando o trabalho for prestado em dia normal de trabalho;

b) da retribuição que for devida em consequência do trabalho efetivamente prestado e de acordo com as disposições do presente acordo coletivo de trabalho, mas nunca inferior a uma retribuição diária, quando o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, ou em dia feriado.

5- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a proporcionar alternância de descansos que permitam respeitar os princípios de descanso e recuperação do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Rondas nas linhas ferroviárias

Em situações anómalas, designadamente intempéries e/ou avisos da proteção civil, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo das linhas ferroviárias será retribuído do seguinte modo:

a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25 % da retribuição horária;

b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75 % da retribuição horária.

## SECÇÃO II

### Deslocações

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação, por ajudas de custo e por horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Ajudas de custo - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Horas de viagem - Considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço no país

1- Os trabalhadores das carreiras de circulação ferroviária, infraestruturas e categorias de técnico de exploração e infraestruturas, técnico operacional e técnico de suporte de gestão deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2- As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 4 horas e inferior ou igual a 10 horas darão direito ao abono por deslocação no valor de 6,29 € (seis euros e vinte e nove cêntimos).

3- As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 10 horas darão direito ao abono por deslocação, no valor de 19,54 € (dezanove euros e cinquenta e quatro cêntimos).

4- As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 10 horas e que impliquem repouso fora da sede darão direito ao abono por deslocação no valor de 10,71 € (dez euros e setenta e um cêntimos), a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.

5- Para efeitos da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à exceção do pessoal com funções de motorista.

6- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.

7- As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.

8- O abono por deslocação não afasta o pagamento do subsídio de refeição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Os trabalhadores da carreira técnica superior e categorias de assistente de gestão e operador de apoio geral deslocados da sua sede por necessidades de serviço terão direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2- O abono a que se refere o número anterior será efetuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Desde que a deslocação abranja, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;

b) Desde que a deslocação abranja, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;

c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

3- Os trabalhadores referidos no número 1 da presente cláusula também terão direito:

a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 6 horas e inferior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a)

e b) do número dois da presente cláusula;

b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do número dois da presente cláusula.

4- Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respetiva ajuda de custo prevista na alínea a) do número 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5- As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.

6- A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efetuadas.

7- Os valores da ajuda de custo diária fixada no número 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados para os trabalhadores em funções públicas.

8- Quando a empresa optar por fornecer local para dormida em instalações sociais, hoteleiras ou outras, o trabalhador não terá direito a auferir o abono referido no número 2, alínea c) da presente cláusula.

9- Para definição das unidades hoteleiras para dormida, a empresa terá por referência os valores praticados para os trabalhadores em funções públicas.

10- O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 35.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>

11- No omissivo, aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

1- Além dos abonos previstos nas cláusulas 35.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efetuadas ao serviço da empresa.

2- Para receber o reembolso das despesas de transporte efetuadas, o trabalhador tem de cumprir os procedimentos estabelecidos pela empresa para o efeito.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Pernoita

1- A empresa deve garantir aos trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup> condições de pernoita em instalações sociais próprias ou, quando tal não seja possível, em estabelecimento hoteleiro.

2- A escolha do local para pernoita cabe à empresa, que deverá assegurar as condições em que a mesma se processa.

3- Para definição das unidades hoteleiras para pernoita, a empresa deverá ter por referência os valores praticados para os trabalhadores em funções públicas.

4- A disponibilização de local para dormida é cumulável com os abonos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

1- Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2- Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajeto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3- Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4- No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

5- O valor de abono de ajudas de custo nas deslocações em serviço ao estrangeiro e no estrangeiro será o fixado para os trabalhadores em funções públicas.

6- Para efeitos de definição das restantes condições de deslocação ao estrangeiro, deve ter-se por referência os termos definidos para os trabalhadores em funções públicas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1- Têm direito à atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede os trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

2- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal, quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.

3- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

4- Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

5- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 11 horas e o trabalhador dispuser de local de dormida fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

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

7- Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição hora (RH), sem qualquer adicional.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de dispensa de trabalho

1- Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 145 km (cento e quarenta e cinco quilómetros) da sua sede, serão dispensados do serviço,

por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2- Quando as necessidades de serviço o justifiquem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no número um.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de ações de formação.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal ou retribuição base mensal devida aos trabalhadores, abrangidos pelo presente ACT, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo I, capítulo V do presente ACT.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito do disposto neste acordo coletivo de trabalho, considera-se:

a) **Retribuição Mensal (RM)** - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado no anexo I, capítulo V deste acordo coletivo de trabalho, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup> Integram-se ainda na RM os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respetiva retribuição.

b) **Retribuição Diária (RD)** - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = RM / 30$$

c) **Retribuição Hora (RH)** - O valor determinado segundo a fórmula:

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

(Sendo HS número de horas do período normal de trabalho semanal).

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1- A retribuição do trabalho deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

2- Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento onde constem os elementos exigidos

nos termos da lei.

3- No mês de janeiro de cada ano civil, a empresa informará os trabalhadores sobre o dia em que se vence o pagamento mensal da retribuição no decurso desse ano, dentro do limite fixado no número um, caso exista alteração em relação à data que tenha vigorado no ano anterior.

## CAPÍTULO IX

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Reportando-se à data de início de aplicação do presente acordo coletivo de trabalho ao trabalhador, vencem-se diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor de cada diuturnidade é de 22,70 € (vinte e dois euros e setenta centimos).

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária.

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

5- É considerado para contagem das diuturnidades o mês de início de aplicação do presente acordo coletivo de trabalho ao trabalhador.

6- Aos trabalhadores que já eram abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva ou por norma de empresa anteriores é aplicada a presente cláusula com as seguintes adaptações:

a) Para efeitos do vencimento de diuturnidades ao abrigo do presente instrumento de regulamentação coletiva os trabalhadores aproveitam o tempo de trabalho decorrido desde a data de admissão, ou da data de vencimento da última diuturnidade no instrumento de regulamentação coletiva ou norma de empresa anteriores que lhes eram aplicados;

b) Da aplicação da alínea anterior nunca pode resultar para o trabalhador um valor de diuturnidades superior à multiplicação por cinco do valor determinado no número dois;

c) Sem prejuízo do determinado na presente cláusula, ao trabalhador não pode ser reduzido o valor de diuturnidades que já auferia ao abrigo de instrumento de regulamentação coletiva ou norma de empresa anteriores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 7,50 € (sete euros e cinquenta centimos) nas condições dos números seguintes.

2- Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3- Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os traba-

lhadores que num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário acrescido de 30 minutos.

4- O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário acrescido de 30 minutos.

5- Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a este.

6- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho em turnos rotativos com folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6 % (seis por cento) da respetiva retribuição indiciária, com o valor mínimo de 40 € (quarenta euros).

2- Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho em turnos rotativos sem folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 10 % (dez por cento) da respetiva retribuição indiciária.

3- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

4- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho noturno.

5- Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de turnos rotativos, e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

6- A absorção referida em 5 não pode ser superior a 1/4 dos futuros acréscimos ou aumentos de retribuição mensal referidos.

7- Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 23.<sup>a</sup> têm direito, enquanto se mantiverem efetivamente sujeitos à variação dos horários e dos respetivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 19 % (dezanove por cento) da respetiva retribuição indiciária.

2- O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador, enquanto se verificarem as condições específicas determinadas da respetiva retribuição.

3- O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5- A absorção referida em 4 não pode ser superior a 1/4 dos futuros acréscimos ou aumentos de retribuição mensal referidos.

6- Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala, deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de exploração

1- Os trabalhadores pertencentes às carreiras de circulação ferroviária e de infraestruturas têm direito a um subsídio de exploração, com o valor fixo diário de 4,41 € (quatro euros e quarenta e um cêntimos).

2- O subsídio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período normal de trabalho diário.

3- Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do subsídio de exploração que lhes é aplicável.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto

no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5- Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo pois a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

6- Não implicam a perda nem a redução do subsídio de exploração as faltas ou ausências motivadas por:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Será atribuído um subsídio anual de exploração no valor de 4,41 €/dia (quatro euros e quarenta e um cêntimos/dia) que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respetivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o subsídio de Natal, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de subsídios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o subsídio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um subsídio anual equivalente ao montante de 66 subsídios diários;

b) Se o número de subsídios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um subsídio anual proporcional ao número de subsídios diários auferidos no mencionado período de referência.

8- Os subsídios de exploração diário e anual não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis ou de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes aos terminais ferroviários**

Aos trabalhadores pertencentes aos terminais ferroviários, responsáveis pelos fundos fixos de caixa, será pago em cada mês de prestação de trabalho um abono para falhas, cujo montante é de 10 € (dez euros).

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Abono por exercício de funções em postos de trabalho de especial complexidade no comando e controlo da circulação ferroviária**

1- Nas estações em que estejam vários trabalhadores afetos à circulação ferroviária e que pela sua dimensão e complexidade assim o justifiquem, a empresa poderá designar um desses trabalhadores com grau de responsabilidade compatível com o desempenho de funções de coordenação do funcionamento geral da estação (tarefas de circulação, administrativas e coordenação de pessoal), sem prejuízo do desempenho das restantes funções descritas no anexo I para a respetiva categoria profissional.

2- As funções de comando e controlo da circulação ferroviária em mesas de operação/supervisão (circulação e per-

manente geral de infraestruturas) nos centros de comando operacional e posto de comando central, pela sua especificidade e criticidade, são consideradas de elevada complexidade e responsabilidade, dando por esse motivo direito aos trabalhadores que as exerçam o direito a auferir um abono nas condições determinadas na presente cláusula, quando exista prestação efetiva de trabalho.

3- As funções de comando e controlo de circulação nas cabines de circulação podem ser consideradas de especial complexidade.

4- Aos trabalhadores que desempenhem as funções referidas no número 1 da presente cláusula, será atribuído um abono mensal, pago 12 meses por ano, no valor de 32,90 € (trinta e dois euros e noventa cêntimos), que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.

5- Aos trabalhadores que desempenham as funções referidas no número 2 da presente cláusula, será atribuído um subsídio mensal, pago 12 meses por ano, de 75 € (setenta e cinco euros), que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.

6- Aos trabalhadores que laborem nas cabines de circulação referidas no número 3 será atribuído um subsídio diário de 2 € (dois euros) que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.

7- A empresa divulga em cada ano quais as estações, mesas de operação/supervisão e cabines de circulação compreendidas nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula.

8- Nos casos referidos no número 1 da presente cláusula, as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas pelo trabalhador designado para o efeito.

9- Apenas auferem o abono referido nos números 4, 5 e 6 da presente cláusula os trabalhadores que executem na totalidade as funções correspondentes às estações, cabines de circulação e às funções relativas às mesas de operação/supervisão nos centros de comando operacional e posto de comando central identificadas nos termos do número 7, e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados.

10- Para efeitos do número anterior, as ausências por motivo de parentalidade que ocorram nos termos da lei são consideradas como prestação de serviço efetivo, não determinando a perda do abono previsto nos números 4 e 5.

11- A empresa deve estabelecer os requisitos específicos com vista ao processo de qualificação profissional dos trabalhadores dos centros de comando operacional (circulação e permanente geral de infraestruturas).

12- Os abonos pagos ao abrigo da presente cláusula não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Abono por exercício de funções de dono da obra**

1- O trabalhador designado de modo expresso, nos termos e para os efeitos do disposto no Regulamento Geral de Se-

gurança XII - Vias interditas à circulação, para executar as funções de dono da obra, tem direito a um abono com o valor de 2 € (dois euros) por cada período normal de trabalho em que desempenhe efetivamente aquelas funções.

2- O abono pago ao abrigo da presente cláusula não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No decurso do mês de janeiro de cada ano civil a empresa informará os trabalhadores sobre o dia em que se vence o pagamento do subsídio de Natal, dentro do limite fixado no número 1, caso exista alteração em relação à data que tenha vigorado no ano anterior.

3- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

5- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela Segurança Social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela Segurança Social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do subsídio de Natal, nos termos do número anterior.

6- Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da Segurança Social, a título de indemnização por perda do subsídio de Natal, a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7- Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da Segurança Social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do subsídio de Natal, a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela Segurança Social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do número 3, seja igual ao montante líquido do subsídio de Natal, a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

8- As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos números 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no número 1.

9- Para o cálculo do montante do subsídio previsto no número 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

10- Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11- Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que tem-

porariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de dezembro, para a respetiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + b \times C)$$

Sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores receberão, antes do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio correspondente à retribuição mensal, à data do mesmo, calculado nos termos da lei.

2- O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo coletivo de trabalho para ser gozado seguidamente.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 63.<sup>a</sup>

4- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas pelo que nas situações em que trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela Segurança Social e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de dezembro.

5- O pagamento do subsídio de férias será acrescido de três retribuições diárias no caso dos trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2014 já as vinham auferindo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, exceto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho noturno, que será sempre tomado em consideração.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição por acumulação de funções de motorista e operação com veículos especiais

1- Os trabalhadores da categoria de operador de infraes-

truturas afetos a funções ferroviárias que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções próprias da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, bem como os encarregados de infraestruturas que, na ausência daqueles, os substituam na referida função de acumulação de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 1,90 €.

2- Os trabalhadores habilitados a conduzir, nomeadamente dresinas, veículos pesados associados ao espalhamento de sal e remoção de neve, veículos limpa neves e rotativas e os que operam gruas ou equipamentos associados a carga ou descarga de contentores, terão direito, quando exerçam aquelas funções em regime de acumulação, a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 2,44 € (dois euros e quarenta e quatro cêntimos).

3- No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais, e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, em veículos especiais ou não especiais, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2- Os dias de descanso semanal totalizam 48 horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedidos ou seguidos de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade, sem prejuízo do regime definido no ACT para mudança de turno quando estes impliquem diminuição do período de repouso mínimo.

3- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, sem prejuízo das situações seguintes:

a) Trabalho por turnos em que se mostre necessária a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo e a organização do tempo de trabalho exija a existência de descansos semanais rotativos;

b) Trabalho em postos de trabalho em que se mostre necessária a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo,

inexistindo regime de turnos.

4- Nas matérias não reguladas na presente cláusula e sem prejuízo do referido na cláusula 58.<sup>a</sup>, deverá atender-se ao regime que consta da lei e dos regulamentos internos de empresa.

#### SECÇÃO II

##### Descanso semanal dos trabalhadores afetos a funções ferroviárias

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal dos trabalhadores com funções no comando e controlo da circulação ferroviária e na conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária

1- O descanso semanal dos trabalhadores que exercem funções no comando e controlo da circulação ferroviária, ou na conservação e manutenção ferroviária e, cumulativamente, estão enquadrados nas carreiras profissionais de circulação ferroviária, de infraestruturas ou de apoio técnico à exploração e infraestruturas, corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de 24 horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade, sem prejuízo do regime definido no acordo coletivo de trabalho para mudança de turno ou de serviço quando estes impliquem diminuição do período de repouso mínimo.

3- Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo a que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo a que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma a que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior ou posterior.

5- Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6- Por motivos imprevistos, nomeadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento, falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno ou serviço seguinte, ou outras circunstâncias análogas, o dia de descanso semanal para o pessoal necessário pode iniciar-se depois das 0 horas.

7- As primeiras 4 horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa caso aquelas 4 horas sejam ultrapassadas.

8- Para o pessoal afeto ao comando e controlo da circulação ferroviária, o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no número 6.

9- Na situação prevista no número 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto nos números 1 a 9 da cláusula 60.<sup>a</sup>

2- Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 60.<sup>a</sup>, número 10 do presente acordo coletivo de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1- Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup> forem chamados a prestar serviço, em dias de descanso semanal obrigatório, terão direito a gozar esse dia de descanso num dos 10 dias seguintes, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal e entram na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa, sem prejuízo do regime estabelecido nos números 6 a 9 da cláusula 58.<sup>a</sup>

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

3- No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100 %.

4- Quando relativamente ao dia de descanso semanal obrigatório não se verificar o disposto no número 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 9 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5- Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

6- A quantidade de tempo de trabalho prestada que exceder a duração do período normal de trabalho será retribuída com o valor da retribuição horária, acrescido de 100 %.

7- Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup> forem chamados a prestar serviço em dias de descanso semanal complementar, numa quantidade de tempo

superior a 4 horas, terão direito a descanso compensatório pela prestação desse trabalho.

8- O descanso compensatório referido no número 7 corresponderá a 1 dia de não prestação de trabalho e poderá ser gozado num dos 20 dias seguintes, de acordo com as conveniências de serviço.

9- Nas situações em que, por imperativos de serviço, não se mostre possível garantir aos trabalhadores referidos no número 7 o gozo do descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso complementar, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

10- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

## SECÇÃO III

### Feriados

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 61.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime que lhes for aplicável para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, podendo o descanso compensatório respetivo ser gozado dentro dos 20 dias seguintes.

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

## SECÇÃO IV

### Férias

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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 a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do 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.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, salvo o estipulado na cláusula anterior, bem como nas seguintes situações, que será efetuada de acordo com a lei:

- a) Nos contratos com duração inferior a seis meses;
- b) No ano da cessação do impedimento prolongado;
- c) No ano da cessação do contrato de trabalho.

2- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3- Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4- Para efeitos do cômputo das férias só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3- A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de abril e, afixá-lo-á, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o traba-

lhador tem direito a ser indemnizado, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

## SECÇÃO V

### Faltas

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4;

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo

estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- Para efeitos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, bem como por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei;

b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral.

5- Para o cômputo do período de ausência previsto no número 4 da presente cláusula, não relevam os dias de descanso intercorrentes e os dias feriadados, sendo que as faltas por falecimento de familiar têm início, segundo opção do trabalhador:

- a) No dia do falecimento;
- b) No dia do seu conhecimento;
- c) Ou no dia da realização da cerimónia fúnebre.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Participação das faltas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao superior hierárquico, acompanhada do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação é feita ao superior hierárquico, logo que possível, num prazo máximo de 48 horas.

3- As comunicações referidas nos números anteriores poderão fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo coletivo de trabalho.

2- Determinam perda da retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores ou de representante dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de Previdência respetivo;

c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar e as dadas nos termos das disposições legais relativas à parentalidade;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela Segurança Social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infração disciplinar grave se forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2- As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

Sem prejuízo dos demais direitos estabelecidos na lei, os trabalhadores têm direito a uma licença sem retribuição por quadrimestre, com a duração de 1 dia.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

À presente matéria, são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Proteção da parentalidade

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Parentalidade

1- Durante o gozo da licença parental inicial, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá um complemento do subsídio devido pela Segurança Social, de modo a que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.

2- A empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que os trabalhadores não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio parental inicial em virtude do regime da Segurança Social.

3- O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao

limite máximo de 3 dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

4- As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do estatuído no artigo 53.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança Social

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a Segurança Social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para os respetivos regimes da Segurança Social, nos termos impostos por lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da Segurança Social.

2- O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela Segurança Social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3- O complemento em causa será concedido, mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

4- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

5- A empresa disponibilizará, em tempo útil, ao trabalhador o documento descritivo onde constem os valores correspondentes ao subsídio de doença pago pela Segurança Social.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1- No caso de incapacidade temporária ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na empresa, esta diligenciará para conse-

guir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2- Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3- Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a atividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Pensão por morte

1- Sobre a presente matéria aplica-se o disposto nos números seguintes, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

3- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na lei dos acidentes de trabalho.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for considerado parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidentes de percurso

A matéria relativa aos acidentes de percurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Disposição geral**

A matéria relativa à segurança e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XV

**Medicina no trabalho**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Disposição geral**

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XVI

**Atividade sindical na empresa**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Disposição geral**

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup>

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Crédito de horas e faltas de membro da direção**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as associações sindicais beneficiarão de um número de dirigentes a tempo inteiro, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:

- a) Até 250 associados: 0 (zero) membros a tempo inteiro;
- b) De 251 a 750 associados: 2 (dois) membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 751 associados: 4 (quatro) membros a tempo inteiro.

2- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração base, acrescida das diuturnidades e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e subsídio de exploração ou prémio de produtividade, por cada mês.

3- Os restantes membros de direção de associação sindical têm direito a um crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei.

4- O número de membros de direção com direito a crédito de horas é determinado de acordo com o disposto na lei.

5- Sem prejuízo do disposto em 4, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido em 3 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais e crédito de horas**

1- O número de delegados sindicais será calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e será distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da sua representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos em 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de produtividade.

CAPÍTULO XVII

**Benefícios sociais**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Concessões de viagem**

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem no operador CP rege-se pelo disposto no regulamento de concessões de 2017.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas terão direito a um seguro de saúde.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Comissão paritária do acordo coletivo de trabalho**

As partes outorgantes deste ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste ACT, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

CAPÍTULO XVIII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Revogação de regulamentação coletiva anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo coletivo de trabalho é revogada, nas matérias correspondentes, toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente o acordo de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, EP e o SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 1998, o acordo de

empresa entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, EP e o SINFB - Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2002, o acordo de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, EP e Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008 e o acordo de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, EP e Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2011, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente acordo coletivo de trabalho bem como a regulamentação complementar criada pela empresa, incluindo também a aplicável às empresas participadas do Grupo IP.

Cláusula 91.ª

#### Elaboração de regulamentação complementar pela empresa

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como regulamentos internos, ordens de serviço, orientações, manuais ou instruções, deverá respeitar integralmente a lei e o disposto no presente ACT.

Cláusula 92.ª

#### Norma transitória

1- Mantêm o direito ao prémio de produtividade estabelecido na cláusula 47.ª do acordo de empresa outorgado entre a REFER - Rede Ferroviária Nacional, EP e diversas associações sindicais publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2011, os trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2014 já o vinha auferindo e que não auferiram o subsídio de exploração referido na cláusula 49.ª do presente acordo coletivo de trabalho, salvo nos casos em que os mesmos passem a integrar a carreira técnica superior.

2- Os prémios de produtividade diário e anual referidos na cláusula 47.ª do instrumento de regulamentação coletiva identificado no número 1 não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 93.ª

#### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo coletivo de trabalho é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 94.ª

#### Regime supletivo

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

## ANEXO I

### Sistema de carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

##### I- Definições

###### 1- Carreira profissional

Define o percurso profissional potencial para cada trabalhador que a integre, constituído por um conjunto de categorias hierarquizadas entre si, de acordo com as regras específicas definidas.

###### 2- Categoria profissional

Compreende uma ou mais funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

###### 3- Função

Caracteriza-se por uma missão e um conjunto de responsabilidades atribuídas (atividades), exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos, globalmente diferentes de outros, de acordo com a área de atividade e especialidade.

###### 4- Responsabilidade

É uma atividade importante da função, que conduz normalmente a um resultado principal. Pode subdividir-se em tarefas, que constituem os meios para a obtenção dos resultados.

###### 5- Perfil

Define os requisitos mínimos necessários que cada trabalhador titular ou potencial titular deve possuir, de forma a assegurar o correto desempenho das funções. Estes requisitos dependem do conteúdo funcional, grau de exigência, responsabilidade, ou outras características relevantes das funções.

###### 6- Especialidade

Domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa.

###### 7- Índice salarial

Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional. O conceito de índice salarial não tem aplicação na carreira técnica superior.

###### 8- Promoção

Alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, com consequente progressão salarial. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

###### 9- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de promoção, reposicionamento salarial do trabalhador por decisão da gestão ou

ajustamento do salário do trabalhador dentro da categoria, de acordo com a carreira à qual é aplicável e sujeita às regras específicas definidas.

#### 10- Mudança de carreira profissional

É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente a carreira profissional diferente, de acordo com as regras definidas. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

#### 11- Mudança de categoria profissional

É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra de acordo com as regras específicas definidas. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

#### 12- Banda salarial

Intervalo de valores correspondente aos valores mínimo e máximo dos salários base que se deverão praticar para cada uma das categorias da carreira técnica superior.

### II- Classificação global da avaliação de desempenho

1- A classificação global da avaliação de desempenho compete ao superior hierárquico ou outro gestor de desempenho designado pela empresa para o efeito.

2- A classificação global de desempenho deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos seguintes níveis:

- Desempenho Insuficiente;
- Desempenho Satisfaz;
- Desempenho Bom;
- Desempenho Muito Bom.

3- A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir como os mais adequados.

### III- Norma genérica para acessos

1- O acesso às categorias profissionais faz-se genericamente mediante concurso, que atenderá ao conjunto de requisitos relevantes para a categoria de destino e à classificação de desempenho, estando sujeito à existência prévia de vagas.

2- A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a. Reclassificação ou reconversão profissional;
- b. Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

I- Normas genéricas para mudança de índice de progressão nas carreiras de circulação ferroviária, de infraestruturas, de apoio técnico e operacional, de apoio técnico à exploração e infraestruturas e de suporte de gestão

I.I- Tempo de permanência dos trabalhadores nos índices salariais

1- Todos os índices salariais do presente sistema de carreiras profissionais exigem um tempo de permanência mínimo de 3 anos.

I.II- Mudança de índice para efeitos de progressão salarial

2- A obtenção da classificação global «Satisfaz» conduz à

progressão de índice salarial ao fim do tempo de permanência mínimo no índice.

#### 3- Exceções:

a) Nas categorias com 7 ou mais índices, a progressão salarial ao antepenúltimo índice opera-se do seguinte modo:

i. Com a obtenção de uma classificação global mínima de «Bom», nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

ii. Sem obtenção de uma classificação global mínima de «Bom», nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos.

b) Nas categorias com 7 ou mais índices, a progressão salarial ao penúltimo índice opera-se do seguinte modo:

i. Com a obtenção de duas classificações globais mínimas de «Bom», nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

ii. Com a obtenção de uma classificação global mínima de «Bom», nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

iii. Sem obtenção de uma classificação global mínima de «Bom», nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos.

c) A progressão salarial para o último índice de cada categoria profissional opera-se do seguinte modo:

i. Com a obtenção de três classificações globais mínimas de «Bom», nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

ii. Com a obtenção de duas classificações globais mínimas de «Bom», nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

iii. Com a obtenção de uma classificação global mínima de «Bom», nos cinco anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos.

4- A obtenção da classificação global «Insuficiente» não permite a mudança de índice e acresce 1 ano à contagem dos tempos mínimos previstos nos pontos I.I e I.II do presente capítulo.

II- Reenquadramento salarial e profissional de trabalhadores nas carreiras de circulação ferroviária, de infraestruturas, de apoio técnico e operacional, de apoio técnico à exploração e infraestruturas e de suporte de gestão

Os trabalhadores do Grupo IP que adiram ao presente ACT e, consequentemente, ao presente Sistema de Carreiras Profissionais serão, à data de entrada em vigor do mesmo ou à data de adesão se posterior, reenquadrados numa das suas categorias profissionais, em conformidade com as funções efetivamente desempenhadas, o que será objeto da necessária avaliação funcional, em processo específico a desenvolver pela direção de capital humano, e tendo como referência genérica o mapa de «correspondência entre as categorias anteriores e as novas categorias» (capítulo V, ponto IV).

Não são consideradas mudança de carreira profissional ou de categoria profissional, para os efeitos previstos no ponto 3 da cláusula 18.ª do presente acordo coletivo de trabalho,

as transições entre categorias previstas no referido mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas categorias» (capítulo V, ponto IV).

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras profissionais processa-se do seguinte modo:

1- Para os trabalhadores integrados no anterior AE, quando no novo sistema de carreiras profissionais existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam, serão os mesmos reenquadrados nesses índices, mantendo a respetiva antiguidade;

2- Para os trabalhadores integrados no anterior AE, quando no novo sistema de carreiras profissionais não exista índice igual àquele em que estavam enquadrados, o seu reenquadramento será feito para o índice do novo sistema de carreiras profissionais de valor imediatamente superior, recomeçando a contagem de tempo de antiguidade nesse índice, desde que já detenham um mínimo de 3 anos no índice do anterior AE e salvaguarda de anterior expectativa imediata mais favorável;

3- No âmbito do ponto anterior, e para os trabalhadores que não detenham à data de integração um mínimo de 3 anos com a referida remuneração, a colocação no índice do novo sistema de carreiras ocorrerá quando perfizerem os 3 anos;

4- Para os trabalhadores não integrados no anterior AE, serão os mesmos enquadrados salarialmente, tomando como referência a categoria profissional adequada às funções efetivamente exercidas, e de acordo com as seguintes regras:

a) Integração em índice salarial de valor equivalente ao da remuneração base do trabalhador, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Caso não exista índice salarial de valor equivalente ao da remuneração base do trabalhador, este será colocado no índice de valor imediatamente superior àquela, recomeçando a contagem de tempo de antiguidade nesse índice, desde que já detenha um mínimo de 3 anos com a referida remuneração e salvaguardada anterior expectativa imediata mais favorável;

c) No âmbito do ponto anterior, e para os trabalhadores que não detenham à data de integração um mínimo de 3 anos com a referida remuneração, a colocação no índice de valor imediatamente superior ocorrerá quando se quando perfizerem os 3 anos;

d) Nos casos referidos em b), quando do posicionamento do trabalhador na integração inicial em novo índice salarial resulte um incremento remuneratório superior a 5 %, essa integração inicial garante o aumento de 5 %, seguindo-se equivalentes incrementos anuais até atingir o valor do índice salarial em causa;

e) Caso a remuneração base do trabalhador seja superior ao valor do índice máximo da respetiva categoria profissional, o trabalhador fica posicionado fora da grelha indiciária da respetiva categoria, com a remuneração que detém, a qual se mantém inalterada até que ocorram condições de atribuição de categoria diferente, nos termos previstos no presente sistema de carreiras;

f) Para efeitos dos números anteriores releva, no caso dos trabalhadores integrados no Regulamento Retributivo da ex-EP, o valor da posição salarial correspondente ao escalão de progressão onde se encontram;

g) Para efeitos do previsto no ponto b), no caso dos trabalhadores integrados no Regulamento Retributivo da ex-EP, considera-se expectativa imediata aquela que decorreria dos termos previstos no respetivo Regulamento de Carreiras para progressão na categoria e na condição de obtenção de classificação global não inferior a «Satisfaz».

5- Os trabalhadores a serem integrados nas categorias de guarda de passagem de nível e de operador de apoio geral não poderão ser colocados em índice salarial inferior ao 124.

### CAPÍTULO III

I- Normas genéricas para reenquadramento profissional e salarial de trabalhadores da carreira técnica superior

1- São estabelecidas quatro categorias profissionais, cujo conteúdo funcional se apresenta no capítulo IV:

- Técnico superior I;
- Técnico superior II;
- Técnico superior III;
- Técnico superior IV.

2- A cada categoria profissional corresponde um nível de desenvolvimento diferente, associado a uma banda salarial.

3- Os trabalhadores do Grupo IP que adiram ao presente ACT e, consequentemente, ao presente Sistema de Carreiras Profissionais serão, à data de entrada em vigor do mesmo ou à data de adesão se posterior, reenquadrados numa das suas categorias profissionais, em conformidade com as funções efetivamente desempenhadas, o que será objeto da necessária avaliação funcional, em processo específico a desenvolver pela direção de capital humano, e tendo como referência genérica o mapa de «correspondência entre as anteriores e as novas categorias» (capítulo V, ponto IV).

4- Para efeitos do reenquadramento referido em 3, tomar-se-ão em consideração a existência de habilitações académicas superiores, assim como critérios de valorização do tempo de experiência profissional em carreira técnica superior e tempo em funções de gestão.

5- Não são consideradas mudança de carreira profissional ou de categoria profissional, para os efeitos previstos no ponto 3 da cláusula 18.ª do presente acordo coletivo de trabalho, as transições entre categorias previstas no referido mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas categorias» (capítulo V, ponto IV).

6- O reenquadramento salarial dos trabalhadores na carreira técnica superior prevista no presente sistema processa-se, de acordo com a categoria profissional adequada, do seguinte modo:

a. Se a remuneração base do trabalhador se situar dentro da banda salarial da categoria de integração, a remuneração mantém-se;

b. Se a remuneração base do trabalhador se situar abaixo da banda salarial da categoria de integração, o trabalhador será posicionado na base da referida banda;

c. Nos casos mencionados em b., quando do referido posicionamento do trabalhador no momento da integração inicial resulte um incremento remuneratório superior a 5 %, essa integração inicial garante o aumento de 5 %, seguindo-se equivalentes incrementos anuais até atingir o valor da base

da banda. Nestas situações o incremento remuneratório sobrepe-se e pode excluir o valor da percentagem de atualização salarial anual prevista para cada intervalo de valores de remuneração, salvo desta sobreposição resulte remuneração menos favorável;

d. Se a remuneração base do trabalhador for superior ao valor máximo previsto para a banda salarial da categoria de integração, o trabalhador fica posicionado fora de banda, com a remuneração que detém, a qual se mantém inalterada até que ocorram condições de atribuição de categoria diferente, nos termos previstos no presente sistema de carreiras.

## II- Progressão salarial e promoção na carreira técnica

A evolução profissional processar-se-á considerando a evolução na mesma categoria e banda salarial e/ou a promoção para outra categoria profissional.

### II.I- Progressão salarial na categoria profissional

1- A progressão dentro das bandas salariais respetivas ocorrerá anualmente, tendo em conta as percentagens anuais previstas para cada banda salarial e intervalo de valores de remuneração, podendo as mesmas ser objeto de atualizações no âmbito da negociação coletiva;

2- A progressão anual nos termos referidos em 1. exige uma classificação global de desempenho equivalente, no mínimo, ao nível «Satisfaz» e tempo mínimo de permanência de 1 ano na mesma posição salarial;

3- A classificação global de desempenho de «Insuficiente» não permite a progressão definida em 1;

4- Para efeitos da progressão anual referida no ponto 1. será salvaguardada, no primeiro ano de vigência do presente acordo, anterior expectativa mais favorável.

5- Por cada triénio será aferida uma percentagem adicional a atribuir por mérito de desempenho, que tomará em consideração as classificações anuais de desempenho obtidas nos últimos três anos, de acordo com o seguinte:

a. A cada classificação global de desempenho com o nível de «Satisfaz» correspondem 0 pontos;

b. A cada classificação global de desempenho com o nível de «Bom» corresponde 1 ponto;

c. cada classificação global de desempenho com o nível de «Muito Bom» correspondem 2 pontos.

6- Para efeitos da percentagem adicional a atribuir nos termos do ponto anterior, o mérito de desempenho, correspondente às classificações de «Bom» e «Muito Bom», está sujeito a uma quota máxima de 30 %, nela se considerando a quota máxima de 5 % para classificações de «Muito Bom».

7- Por cada ponto aferido nos termos indicados em 5, será, desde que não seja ultrapassado o valor máximo da banda respetiva, atribuída uma percentagem adicional de incremento por mérito, de valor equivalente à percentagem base fixada para o intervalo de valores de remuneração em que o trabalhador se encontra, como dispõe a tabela seguinte:

Intervalos remunerações base	Valor percentual adicional por cada ponto	Valor máximo de incremento por mérito - Triénio -
1 123,00 € a 1 616,00 €	1 ponto = 1,50 %	9,00 %
1 616,01 € a 2 485,00 €	1 ponto = 1,00 %	6,00 %
2 485,01 € a 3 460,00 €	1 ponto = 1,00 %	6,00 %
3 460,01 € a 4 485,00 €	1 ponto = 0,75 %	4,50 %

8- A obtenção da percentagem adicional por mérito requer que o trabalhador não tenha obtido qualquer classificação de «Insuficiente» no triénio em referência.

### II.II- Promoção

A promoção para uma categoria profissional diferente requer e pondera um capital de experiência acumulado, ao nível de funções de cariz técnico superior, ao nível do exercício de funções de gestão ou acrescida responsabilidade e ao nível de desenvolvimento verificado no conjunto de competências objeto de avaliação de desempenho.

1- Na generalidade, a elegibilidade para avaliação de condições de promoção para uma categoria profissional superior na carreira técnica superior obedece aos seguintes requisitos:

a) Tempo de experiência profissional mínimo na carreira de técnico superior (ou equivalente):

- i. De técnico superior I para técnico superior II - 8 anos;
- ii. De técnico superior II para técnico superior III - 15 anos;
- iii. De técnico superior III para técnico superior IV - 25 anos.

b) Outros a considerar:

- i. Nível das classificações globais de desempenho obtidas durante o tempo na categoria;
- ii. Nível de desenvolvimento verificado nas competências objeto de avaliação de desempenho;
- iii. Tempo de experiência profissional na categoria;
- iv. Tempo de exercício e tipo de funções de gestão ou acrescida responsabilidade.

c) Processo

- i. Seleção dos trabalhadores de acordo com os critérios apresentados;
- ii. Aprovação do CA;
- iii. Data de efetividade: Abril.

## CAPÍTULO IV

### Carreiras e categorias profissionais conteúdos funcionais

Carreiras:	Categorias
Carreira técnica superior	Técnico superior I Técnico superior II Técnico superior III Técnico superior IV
Carreira apoio técnico à exploração e infraestruturas	Técnico de exploração e infraestruturas
Carreira apoio técnico e operacional	Operador apoio geral Técnico operacional
Carreira de suporte à gestão	Assistente de gestão Técnico de suporte de gestão
Carreira de circulação	Guarda de passagem de nível Operador de manobras Operador de circulação Controlador de circulação Operador de comando ferroviário Inspetor de circulação Supervisor de comando ferroviário
Carreira de infraestruturas	Operador de infraestruturas Encarregado de infraestruturas Supervisor de infraestruturas

### Carreira profissional: Técnica superior

Categoria profissional: Técnico superior I

#### Missão

Desenvolver as atividades de natureza técnica, no âmbito da sua área de especialidade e conhecimento, de acordo com os objetivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar a realização e o controlo das atividades de natureza técnica, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;
- b) Desenvolver projetos estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- c) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;
- d) Desenvolver e propor a atualização do normativo, no

âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;

e) Assegurar o apoio técnico à direção e aos demais órgãos da empresa no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;

f) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

g) Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

h) Ministras formação técnica ou no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respetiva área de especialidade;

i) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços.

### Carreira profissional: Técnica superior

Categoria profissional: técnico superior II

#### Missão

Assegurar o desenvolvimento das atividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objetivos

estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das atividades previstas no plano de atividades no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- b) Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- c) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;
- d) Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- e) Assegurar o apoio técnico e acompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- f) Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes de infraestruturas, de forma a manter atualizado na IP o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;
- g) Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento, com o objetivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;
- h) Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à atividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;
- i) Ministrando formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento;
- j) Promover a inovação tecnológica e atualização sistemática do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- k) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empregadores e prestadores de serviços;
- l) Orientar tecnicamente as atividades e supervisionar funcionalmente os trabalhadores no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos.

#### **Carreira profissional: Técnica superior**

Categoria profissional: Técnico superior III

#### Missão

Assegurar o desenvolvimento das atividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objetivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das atividades previstas no plano de atividades ou no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- b) Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- c) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;
- d) Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- e) Assegurar o apoio técnico/acompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- f) Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes de infraestruturas, de forma a manter atualizado na IP o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;
- g) Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento, com o objetivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;
- h) Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à atividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;
- i) Ministrando formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- j) Promover a inovação tecnológica e atualização sistemática do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- k) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empregadores e prestadores de serviços;
- l) Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento.

#### **Carreira profissional: Técnica superior**

Categoria profissional: Técnico superior IV

#### Missão

Promover a investigação, o desenvolvimento e a atualização do conhecimento da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assessorar e assegurar o apoio técnico ao CA e demais órgãos da empresa no desenvolvimento do plano de atividades, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- b) Identificar, investigar os problemas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, e propor as soluções adequadas, transversais à empresa;
- c) Assegurar o acompanhamento e atualização da empresa face ao enquadramento político nacional e comunitário no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- d) Desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- e) Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- f) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;
- g) Promover o intercâmbio com outras redes de infraestruturas, de forma a manter atualizado na IP o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;
- h) Promover a inovação tecnológica, atualização sistemática e transmissão do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- i) Promover a investigação e o desenvolvimento de novos sistemas, técnicas e instrumentos de trabalho, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- j) Ministar formação técnica no âmbito das temáticas, processos de trabalho, sistemas, instrumentos ou outros relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento;
- k) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empregadores e prestadores de serviços;
- l) Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento.

#### **Carreira profissional: Apoio técnico à exploração e infraestrutura**

Categoria profissional: Técnico de exploração e infraestruturas

#### Missão

Desenvolver as atividades de natureza técnica de apoio às atividades de manutenção e exploração da infraestrutura ou a atividades de natureza técnica específica no âmbito do

negócio, de acordo com os objetivos definidos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a implementação das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar o apoio técnico às atividades que se inserem no âmbito da manutenção da infraestrutura ferroviária e/ou rodoviária, da exploração ferroviária ou às de natureza técnica específica do negócio de acordo com requisitos de qualidade definidos e correto enquadramento pelos normativos e procedimentos de natureza técnica ou outros aplicáveis;
- b) Planear e orientar tecnicamente as atividades e supervisionar os trabalhadores, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;
- c) Monitorizar a atividade, analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar e contribuir para a eficiência interna;
- d) Elaborar, analisar e acompanhar estudos ou projetos e emitir pareceres técnicos ou propostas de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções com valor acrescentado;
- e) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão e reporte aos *stakeholders* internos e externos;
- f) Assegurar a supervisão e bom funcionamento das redes de comunicações e sistemas de *datacenter*, *cloud* e segurança da informação e propor melhorias e novas soluções potenciadoras do negócio;
- g) Garantir a supervisão e acompanhamento da resolução das avarias promovendo o primeiro nível de resolução e assegurando a gestão de incidentes aos clientes empresariais, de acordo com os seus níveis de contrato e o cumprimento dos níveis de serviço (SLA) definidos;
- h) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;
- i) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da sua especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;
- j) Assegurar a formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua especialidade e valências;
- k) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empregadores, prestadores de serviços e terceiros.

#### Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, exploração ferroviária, geotecnia, pavimentos, redes de dados e telecomunicações, segurança do trabalho (*safety*), segurança de pessoas e bens (*security*), se-

gurança ferroviária, segurança rodoviária, sinalização, via e outras que a empresa considerar necessárias.

### **Carreira profissional: Apoio técnico e operacional**

Categoria profissional: Operador apoio geral

#### Missão

Executar tarefas diversas de apoio administrativo, operacional, logístico ou outras com caráter tendencialmente generalista, relativas ao órgão ou equipa de trabalho em que se insere, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade dos órgãos e equipas.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Executar as tarefas de apoio geral à atividade administrativa e operacional dos órgãos, de acordo com as orientações e solicitações e em cumprimento dos procedimentos estabelecidos, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade dos órgãos e/ou equipas;

b) Executar as tarefas de apoio às operações de logística e aprovisionamento, de acordo com os procedimentos definidos e orientações superiores, de modo a contribuir para o seu adequado desenvolvimento;

c) Rececionar, efetuar cargas e descargas, armazenar e registar os materiais, apoiar as ações de inventário, bem como garantir o controlo e fiscalização das atividades externas, de acordo com os procedimentos definidos, de forma a garantir o correto aprovisionamento, a qualidade e integridade dos materiais e eficiência do processo de expedição;

d) Efetuar a preparação do terreno, salas e demais instalações, materiais, equipamentos e peças, proceder à sua manutenção e limpeza, para apoio às atividades;

e) Efetuar as deslocações ao exterior para entregas de documentos, material ou outras solicitações;

f) Rececionar, separar, registar e distribuir internamente ou enviar para o exterior o expediente;

g) Organizar, executar e apoiar atividades específicas do equipamento social «Ninho», em colaboração com a respetiva equipa docente e garantir as condições de segurança, higiene e bem-estar das crianças;

h) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

i) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho.

#### Áreas funcionais:

Ação educativa, administrativa, logística, manutenção, entre outras previstas no âmbito do negócio.

### **Carreira profissional: Apoio técnico e operacional**

Categoria profissional: Técnico operacional

#### Missão

Desenvolver atividades de apoio de natureza técnica, tec-

nológica, operacional, logística, de transporte, vigilância ou outras, atenta à área funcional de enquadramento e de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a concretização dos objetivos e o correto funcionamento e operacionalidade dos órgãos e equipas.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Coordenar as atividades de natureza logística e de aprovisionamento, bem como as relativas a controlo e fiscalização das atividades externas ligadas à gestão dos materiais, de acordo com procedimentos instituídos e orientações emanadas, de forma a garantir o seu adequado desenvolvimento e integração com outros processos relacionados;

b) Desenvolver e implementar medidas de otimização da gestão de materiais e assegurar a gestão interna e o controlo da atividade externa de gestão dos resíduos valorizáveis e não valorizáveis;

c) Elaborar e proceder a alterações nos estudos, desenhos e gráficos, efetuar as medições e definir as condições de aplicação dos materiais e proceder a orçamentação de acordo com as instruções superiores, com a informação topográfica e os levantamentos efetuados no terreno, de forma a contribuir para o correto dimensionamento e concretização dos projetos;

d) Prestar informações técnicas e esclarecimentos, verificar desenhos/plantas e dar apoio a projetistas, no âmbito das várias especialidades, de forma a contribuir para a conformidade da execução das obras;

e) Assegurar as tarefas de constituição, organização e arquivo das peças e dos processos, de forma a contribuir para a boa organização do órgão e garantir o acesso, a disponibilidade e integridade da informação e peças;

f) Executar os trabalhos relativos à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras no âmbito da área funcional, de forma a contribuir para a correta realização dos projetos;

g) Assegurar a atividade de operação do centro de controlo de tráfego rodoviário e monitorizar o tráfego, acionar os mecanismos de emergência nas situações de acidente/incidente junto das devidas entidades de apoio internas e externas, garantindo a rápida normalização da circulação rodoviária bem como a manutenção das inerentes condições de segurança;

h) Assegurar a monitorização da utilização da infraestrutura através de imagens de videovigilância e monitorizar a alarmística dos sistemas de segurança e emergência, garantindo o alerta para resposta imediata em situações de emergência e coordenando as medidas e os meios necessários para a resolução das ocorrências, contribuindo para a sua rápida resolução e reposição das condições de operacionalidade da infraestrutura e segurança de pessoas e bens;

i) Assegurar a inspeção do estado da via em unidades móveis, recolhendo informação relativa a deficiências ou acontecimentos que condicionem a normal circulação rodoviária, com o objetivo de promover a rápida resolução dos aciden-

tes/incidentes, repor as condições de circulação e salvaguardar a segurança dos utilizadores;

j) Efetuar a supervisão das redes e sistemas de telecomunicações e assegurar a primeira linha de suporte a clientes, o interface com as equipas de engenharia e de manutenção para a eficaz gestão de incidentes e o garante da qualidade do atendimento e cumprimento dos níveis de serviço (SLA) definidos;

k) Assegurar o transporte de pessoas e bens, garantindo a eficiência na definição dos percursos e as melhores condições de segurança, rapidez e conforto, assim como a limpeza e manutenção de veículos sob a sua responsabilidade;

l) Efetuar a aquisição, recolha, transporte e distribuição de expediente, documentação e cargas e descargas de mercadoria, material ou consumíveis pelos órgãos da empresa ou por entidades externas;

m) Assegurar o planeamento de meios e recursos e a realização de ensaios, de acordo com as orientações e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para um efetivo controlo de qualidade de materiais, empreitadas e obras;

n) Utilizar metodologias, ferramentas e sistemas de tratamento de informação para a recolha, análise e produção de dados e informação relevantes da atividade ou para reporte aos *stakeholders* internos e externos;

o) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

p) Pode planear e orientar tecnicamente atividades e supervisionar funcionalmente trabalhadores, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;

q) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços;

r) Pode assegurar a formação ou transmissão do conhecimento no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua área funcional e valências.

#### Áreas funcionais:

Condução de pessoas e bens, controlo do tráfego, desenho, inspeção da rede rodoviária, logística, materiais, topografia, telecomunicações, segurança, videovigilância, entre outras previstas no âmbito do negócio.

#### **Carreira profissional: Suporte à gestão**

Categoria profissional: Assistente de gestão

#### Missão

Planear, organizar e executar as atividades de apoio técnico-administrativo no âmbito da sua área de atuação e responsabilidade e controlar os respetivos resultados, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Planear, executar e controlar as atividades de natureza técnico-administrativa para apoio à direção e/ou equipa, de acordo com as orientações superiores, os procedimentos instituídos e os requisitos de qualidade e prazos de execução, de forma a contribuir para o cumprimento dos objetivos definidos;

b) Assegurar o registo, tratamento, a produção e divulgação de informação no âmbito da sua área de intervenção, de forma a contribuir para a qualidade do reporte e apoio às decisões de gestão;

c) Assegurar a correta tramitação dos processos de natureza administrativa e documentos do órgão e garantir a gestão do arquivo, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a funcionalidade e eficaz resposta ao cliente e para a disponibilidade, integridade e fácil acesso à informação;

d) Analisar, propor e implementar novos processos e procedimentos técnico-administrativos ou melhorias aos existentes, de forma a contribuir para o bom funcionamento e eficiência interna do órgão;

e) Pode coordenar, controlar e executar atividades de apoio no âmbito da gestão orçamental, tesouraria, gestão de contratos e afins, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada e em cumprimento dos normativos e procedimentos internos aplicáveis;

f) Atualizar e manter bases de dados e preparar apresentações no âmbito da atividade do órgão e/ou equipa, de acordo com instruções superiores e a autonomia delegada;

g) Operar equipamentos e utilizar outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

h) Cumprir e sensibilizar para o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho;

i) Pode ministrar formação no âmbito das suas áreas de conhecimento e competência.

Áreas funcionais: transversal (todas as áreas).

#### **Carreira profissional: Suporte à gestão**

Categoria profissional: Técnico de suporte de gestão

#### Missão

Desenvolver as atividades técnicas e de apoio especializado no âmbito das áreas funcionais não core do negócio, de acordo com os normativos e procedimentos internos aplicáveis e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a implementação das melhores soluções globais para a empresa.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar as atividades técnicas e de apoio especiali-

zado no âmbito das áreas funcionais não core do negócio, de acordo com os normativos e procedimentos de natureza técnica ou outros aplicáveis e os requisitos de qualidade definidos;

b) Planear, orientar as atividades e supervisionar funcionalmente os trabalhadores, de acordo com a autonomia delegada, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;

c) Analisar, propor e implementar alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a contribuir para a eficiência interna do órgão e uma eficaz resposta ao cliente;

d) Analisar, acompanhar, realizar estudos e emitir pareceres e propostas, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de soluções com valor acrescentado para o órgão ou empresa;

e) Prestar apoio especializado, no âmbito da área de intervenção, aos utilizadores e clientes internos, de forma a contribuir para a funcionalidade e elevados níveis de serviço dos órgãos;

f) Acompanhar e desenvolver as ações necessárias ao desenvolvimento e manutenção de sistemas de gestão informatizados;

g) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão e reporte aos *stakeholders* internos e externos;

h) Operar equipamentos e utilizar outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

i) Assegurar a formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua área de intervenção e valências;

j) Promover o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços e terceiros.

#### Áreas funcionais:

Administrativa, comercial, financeira, licenciamentos, logística, informática, património, recursos humanos, segurança, entre outras previstas no âmbito das atividades não core do negócio.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Guarda de PN

#### Missão

Controlar a circulação de veículos e peões no atravessamento de PN de acordo com a regulamentação específica da sua atividade, de forma a contribuir para a segurança e regularidade da circulação.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Proceder ao fecho e/ou abertura da passagem de nível, com base no horário estabelecido e informação recebida, de

forma a contribuir para a segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;

b) Efetuar os sinais regulamentares à passagem do comboio, com o objetivo de contribuir para a segurança da circulação;

c) Elaborar o registo diário de ocorrências em conformidade com o regulamento;

d) Prestar informação relativa a incidentes, avaria ou acidente na PN ao responsável pela circulação na estação da sua área de atuação;

e) Esclarecer os utilizadores da passagem de nível sobre as anomalias ou atrasos na circulação dos comboios;

f) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

g) Garantir a limpeza e manutenção das instalações à sua responsabilidade.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Operador de manobras

#### Missão

Assegurar a realização das operações de apoio à circulação, incluindo o serviço de manobras, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, assim como outras tarefas de apoio, de forma a contribuir para o bom funcionamento da estação e para as melhores condições da circulação.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Efetuar as operações necessárias à realização de itinerário de circulação e manobras, de acordo com as indicações transmitidas e os procedimentos instituídos, de forma a assegurar as mudanças de percurso do comboio ou material circulante em perfeitas condições de segurança e de oportunidade;

b) Orientar e executar todos os procedimentos relativos a manobras, nomeadamente formação, de formação e engatagem de comboios e imobilização de material circulante;

c) Identificar e alertar para a resolução das irregularidades que possam afetar a circulação dos comboios;

d) Proceder à limpeza das linhas e outras dependências das estações, e às operações de manutenção dos equipamentos para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas, de forma a contribuir para a conservação e imagem das instalações e serviços;

e) Assegurar as operações de controlo e atravessamento de passagens de nível, de acordo com instruções superiores;

f) Conduzir e operar veículos para transporte e manuseamento de cargas para as quais esteja devida e legalmente habilitado, garantindo a segurança do carregamento e promovendo a eficiência do serviço (terminais ferroviários);

g) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de apoio à circulação;

h) Realizar atividades auxiliares diversas ao serviço das estações.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Operador de circulação

#### **Missão**

Assegurar a realização e execução de todas as operações de comando, controlo e apoio da circulação e manobras, de acordo com os procedimentos estabelecidos e regulamentação em vigor, de forma a contribuir para o desempenho da atividade segundo os padrões de qualidade, segurança e pontualidade definidos.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar os procedimentos de comando e controlo da circulação e manobras dos comboios na estação e dependências, de acordo com as instruções recebidas, de forma a contribuir para a pontualidade e a segurança da circulação;

b) Operar em postos de sinalização eletromecânicos, elétricos ou eletrónicos;

c) Coordenar e efetuar as operações de manobras de comboios e a realização de itinerários nas estações e dependências;

d) Verificar as condições das instalações da estação garantindo o estado de conservação e limpeza, detetar anomalias e proceder à sua correção ou alertar para o efeito, por forma a assegurar a segurança e conforto dos clientes e assim contribuir para a boa imagem da IP;

e) Realizar atividades diversas de apoio ao serviço das estações e dependências, nomeadamente as de manobras, «chefe de comboio» e outras contratualizadas com as ETF;

f) Exercer funções de videovigilância e de informação ao público, no âmbito da manutenção da segurança das instalações e da informação a prestar aos clientes;

g) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas atividades de gestão das infraestruturas;

h) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades desenvolvidas;

i) Identificar oportunidades, propor e garantir a implementação de medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

j) Pode operar em mesa de comando centralizado na gestão local da circulação e emitir as instruções adequadas para intervenientes locais e dos comboios, se para tal tiver a qualificação adequada.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Controlador de circulação

#### **Missão**

Garantir as operações de gestão e controlo da circulação

e demais atividades no âmbito da responsabilidade atribuída, de forma a contribuir para as melhores condições de segurança, pontualidade e regularidade da circulação e para a qualidade do serviço a prestar às ETF.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Efetuar, em postos de comando centralizado, as operações de gestão da circulação e emitir as instruções adequadas para as estações e pessoal dos comboios, de forma a contribuir para o correto desempenho e segurança da circulação;

b) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas atividades de gestão das infraestruturas;

c) Coordenar e apoiar as atividades ligadas à realização de itinerários e efetuar o comando da circulação nas cabinas de sinalização da estação e dependências e a informação relativa à circulação dos comboios;

d) Exercer funções de «chefe de linha» em regimes especiais de exploração;

e) Chefiar estações principais de complexidade elevada, garantindo a gestão das suas atividades, pessoas e meios;

f) Assegurar a verificação do bom estado das instalações da estação, detetar eventuais anomalias e promover a sua correção numa perspetiva de apoio ao cliente e promoção da imagem pública da IP;

g) Executar funções do âmbito das ETF para as quais esteja habilitado;

h) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de comando e controlo da circulação;

i) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

j) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Operador de comando ferroviário

#### **Missão**

Garantir as operações de gestão e comando operacional da circulação e demais atividades no âmbito das responsabilidades atribuídas, através da operação em mesas de comando e garantia dos circuitos e registo de informação, com vista à melhoria da qualidade do serviço prestado e cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação, através da interpretação e análise dos dados disponíveis nas ferramentas de apoio à exploração, bem

como da operação em mesas de comando, com vista a otimização dos tempos e garantia das condições de segurança;

b) Regular, na sua responsabilidade e de acordo com as instruções do supervisor, a circulação de comboios nos troços de linha sob o seu comando e nos não inseridos em comando centralizado;

c) Inserir e atualizar toda a informação relativa à circulação nas ferramentas de exploração, possibilitando a sua visualização nos sistemas de graficagem;

d) Fornecer e/ou receber, antecipadamente, os elementos necessários à boa receção das circulações na sua área de responsabilidade, nomeadamente no que se refere às condições da circulação, restrições de velocidade e outras regularmente exigidas, garantindo o seu registo em modelos e/ou aplicações próprias;

e) Partilhar as informações relevantes relativas à atividade de circulação com a supervisão e restantes intervenientes da sala de comando operacional;

f) Operar o sistema de informação ao público (SIP), gerindo a informação sonora e visual, assegurando a sua constante atualização assim como o reporte de avarias;

g) Acompanhar/alterar, nas estações sob sua gestão, o gráfico de ocupação de linhas, de acordo com o pedido elaborado pelas ETF, com a orientação do supervisor e participar eventuais não conformidades;

h) Identificar as causas de ocorrências, acidentes e incidentes com impacto na circulação, efetuar o seu registo e transmissão à supervisão, indicando, se necessário, propostas de solução para a sua eliminação;

i) Receber ou solicitar, em tempo útil, informações referentes aos anúncios de hora efetiva e atraso de comboios, bem como dos tempos perdidos por estes em trajeto, garantindo o seu registo com indicação da justificação e respetivos responsáveis;

j) Implementar de forma eficaz as medidas de segurança, de acordo com o regulamentado e em estreita articulação com o supervisor e demais áreas, assegurando o correto registo da informação em aplicações/instrumentos apropriados;

k) Executar funções do âmbito do controlador de via interdita, sempre que necessário;

l) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;

m) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de comando e controlo da circulação;

n) Ministar formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

o) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Inspetor de circulação

#### **Missão**

Coordenar, supervisionar, assegurar e orientar as ações de gestão e comando da circulação na sua área de atuação, de acordo com o plano aprovado e atribuições ou autonomia delegada, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado, no respeito pelas regras e normas de segurança aplicáveis.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Gerir a circulação e as suas ocorrências, de forma a assegurar as condições de segurança, com o nível de desempenho esperado;

b) Avaliar as condições e as informações dos sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar atempadamente a informação necessária, com o objetivo de garantir o cumprimento do plano de circulação em segurança e em conformidade com os critérios acordados;

c) Coordenar a atuação dos trabalhadores, em função dos desvios pontuais do plano de circulação aprovado, com o objetivo de gerir os conflitos da circulação e minorar as perturbações;

d) Controlar a pontualidade dos comboios nas estações, identificar as causas dos atrasos ou incidências na circulação, de forma a garantir a informação a transmitir às ETF e contribuir para a monitorização do desempenho da circulação;

e) Garantir o diálogo com os representantes locais das ETF, com o objetivo de assegurar a resposta às suas necessidades e as melhores condições de funcionamento para a atividade da circulação;

f) Coordenar a atividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infraestrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;

g) Realizar auditorias periódicas aos locais de trabalho, de forma a garantir as melhores condições de operação e assegurar o cumprimento das normas e procedimentos regulamentares de circulação;

h) Gerir localmente situações anormais e de emergência com impacto na circulação, em concertação com o órgão de comando e controlo da circulação, com o objetivo de repor a circulação, em condições de segurança, no mais curto espaço de tempo;

i) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;

j) Instruir processos disciplinares no âmbito da autonomia delegada e da sua competência profissional;

k) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de atuação;

l) Ministar formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos trabalhadores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;

m) Analisar métodos e processos, de forma a propor

eventuais alterações aos procedimentos, numa ótica de melhoria contínua;

n) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

### **Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: Supervisor de comando ferroviário

#### **Missão**

Coordenar, supervisionar e orientar a atividade de circulação e as ações de gestão e comando operacional da circulação na sua área de atuação, de acordo com orientações e autonomia atribuídas, de forma a garantir ação uniforme e alinhada dos órgãos que intervêm na exploração e infraestrutura, com vista a melhoria da qualidade do serviço prestado e cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar o comando e a coordenação das atividades dos comandos operacionais, garantindo a uniformização de procedimentos referentes à atividade de circulação;

b) Garantir a atuação eficaz de forma conjunta, integrada e programada das várias valências existentes nos centros de comando operacional, em estreito alinhamento com os órgãos internos que atuam no âmbito da exploração e infraestrutura;

c) Coordenar as diversas funções do CCO, em alinhamento com as orientações emitidas pela circulação ferroviária, assegurando todos os elementos necessários a uma plena articulação entre os agentes que nele atuam;

d) Assegurar a gestão operacional da circulação de forma a contribuir para as melhores condições de pontualidade, regularidade e segurança da circulação e para a qualidade do serviço a prestar às ETF;

e) Garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação, emitindo instruções à operação e assegurando o comando e controlo da circulação através das estações e/ou das mesas de operação, sempre que necessário;

f) Elaborar, quando necessário, canais horários e programar os comboios publicados e efetuar o respetivo anúncio nos termos regulamentares e com a antecedência necessária;

g) Garantir a produção adequada de indicadores e de relatórios que caracterizam e fundamentam o desempenho da circulação ferroviária e da exploração da infraestrutura, possibilitando a otimização dos processos destas atividades e a melhoria contínua dos serviços prestados;

h) Assegurar o registo e respetiva validação de todos os atrasos e tempos perdidos em trajeto dos comboios, bem como da sua justificação e respetivas responsabilidades, nos sistemas de graficagem e de gestão de ocorrências;

i) Analisar métodos e processos, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa ótica de melhoria contínua;

j) Avaliar as condições e as informações dos sistemas de

comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar ou solicitar, aos diversos agentes que atuam no comando ferroviário, informação tida como necessária, com o objetivo de garantir o cumprimento do plano de circulação em segurança e em conformidade com os critérios acordados;

k) Assegurar a coordenação e implementação de medidas e meios para a resolução das ocorrências, bem como a necessária articulação com órgãos internos e locais, tendo em vista a reposição das condições normais de exploração da infraestrutura;

l) Coordenar a atividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infraestrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;

m) Validar a programação de trabalhos na infraestrutura não previstos e assegurar a necessária articulação entre a IP e as ETF, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares, com vista à realização de trabalhos em segurança e as melhores condições de exploração;

n) Coordenar, na sua zona de atuação, todas as ações necessárias ao estabelecimento das interdições de via e cortes de tensão na catenária, sendo responsável pela transmissão dos respetivos telegramas;

o) Assumir as funções de CE (Coordenador de Emergência) sempre que o plano de emergência em vigor for ativado, realizando todos os procedimentos ali definidos;

p) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;

q) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de atuação;

r) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos trabalhadores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;

s) Desempenhar, sempre que necessário, as atividades previstas para a operação nos CCO;

t) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

### **Carreira profissional: Infraestruturas**

Categoria profissional: Operador de infraestruturas

#### **Missão**

Executar os trabalhos de construção, montagem, conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária ou rodoviária e dos respetivos equipamentos, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a fiabilidade e para as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

#### **Responsabilidades**

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Executar as atividades da manutenção da infraestrutura

no âmbito da sua especialidade, de acordo com os planos anuais aprovados para a atividade, as orientações superiores e em cumprimento dos normativos e procedimentos em vigor, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e funcionalidade;

b) Efetuar a manutenção dos equipamentos, no âmbito da sua especialidade ou de acordo com as solicitações superiores, garantindo a sua preservação e limpeza, bem como as revisões periódicas que sejam aplicáveis;

c) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

d) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da sua especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;

e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

f) Exercer o enquadramento funcional de pessoas e subatividades da atividade principal, temporariamente e por delegação, quando lhe seja requerido.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, energia de tração, geotecnia, pavimentos, sinalização, via.

## VI - Carreira profissional: Infraestruturas

Categoria profissional: Encarregado de infraestruturas

Missão

Organizar, orientar e assegurar a realização de atividades no âmbito da construção, manutenção, inspeção, fiscalização, exploração das instalações fixas e monitorização da infraestrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade e assegurar as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar a inspeção das instalações da infraestrutura, de acordo com o plano anual aprovado, tendo por base os normativos e procedimentos em vigor;

b) Assegurar as intervenções anuais ou pontuais na infraestrutura, de forma a contribuir para o seu adequado estado de manutenção e operacionalidade;

c) Efetuar as atividades de fiscalização dos trabalhos contratados e de terceiros, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação e funcionalidade da infraestrutura, tendo por base os normativos e procedimentos estabelecidos;

d) Assegurar o cumprimento do programa de trabalhos estabelecido, orientando tecnicamente as atividades e gerindo e otimizando a afetação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos dentro dos prazos de execução acordados e nas devidas condições de segurança;

e) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infraestrutura, bem como a repo-

sição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

f) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

g) Garantir as ações de vistoria para verificação do estado de conservação dos equipamentos e sistemas;

h) Assegurar o apoio técnico no âmbito da área de especialidade na resolução de anomalias, elaborando propostas de alteração às normas e condições de funcionamento, apontando as medidas corretivas adequadas;

i) Executar o comando e a monitorização das instalações fixas para tração elétrica e a pesquisa e colaboração na resolução de avarias de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;

j) Acompanhar e registar em sistema a informação referente às intervenções e ao estado de disponibilidade da infraestrutura, acompanhando a evolução das avarias e a sua resolução, reportando essa informação aos órgãos diretamente interessados e promovendo a gestão otimizada dos ativos;

k) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

l) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;

m) Promover o cumprimento por parte da sua equipa das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros, prestadores de serviços e terceiros;

n) Ministras formação nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade e valências, e de acordo com a responsabilidade atribuída;

o) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa ótica de melhoria contínua;

p) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, geotecnia, pavimentos, permanente geral de infraestruturas (PGI), sinalização, via.

## Carreira profissional: Infraestruturas

Categoria profissional: Supervisor de infraestruturas

Missão

Planear, supervisionar e assegurar a realização de atividades no âmbito da construção, manutenção, inspeção, fiscalização, exploração das instalações fixas e monitorização da infraestrutura, de acordo com o planeamento e as necessida-

des, de forma a garantir a fiabilidade e as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Garantir a inspeção/monitorização das instalações da infraestrutura de acordo com plano anual aprovado ou instruções superiores, tendo por base os normativos e procedimentos em vigor e propor as intervenções anuais ou pontuais adequadas, de forma a contribuir para o seu adequado estado de manutenção e operacionalidade;

b) Assegurar o cumprimento dos programas de trabalhos estabelecidos, orientando tecnicamente as atividades, gerindo e otimizando a afetação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos e dos prazos de execução acordados;

c) Garantir a fiscalização dos trabalhos contratados e de terceiros, de acordo com o plano de intervenções estabelecido e as orientações superiores, tendo por base os normativos e procedimentos estabelecidos;

d) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

e) Analisar, investigar e padronizar as anomalias verificadas, de forma a estabelecer relações causais e definir, propor e implementar medidas corretivas de melhoria do desempenho da infraestrutura e/ou propostas de alteração às normas e condições de funcionamento;

f) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infraestrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

g) Supervisionar o comando das instalações fixas para tração elétrica, executar e garantir as restrições temporárias de capacidade para a realização de trabalhos nas infraestruturas ferroviárias e colaborar na pesquisa e resolução de avarias de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;

h) Participar na receção das instalações e equipamentos e elaborar os respetivos relatórios de receção, bem como assegurar a identificação de eventuais não conformidades impe-

ditivas do seu bom desempenho;

i) Assegurar a manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;

j) Acompanhar e registar em sistema, a todo o momento, a informação referente ao estado e disponibilidade da infraestrutura e acompanhar a evolução das avarias, resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos diretamente interessados;

k) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes e instruir processos disciplinares no âmbito geral da atividade, de acordo com a autonomia delegada;

l) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa ótica de melhoria contínua;

m) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

n) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação deitadas;

o) Promover o cumprimento por parte da sua equipa das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros, prestadores de serviços e terceiros;

p) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores;

q) Ministrando formação nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade ou valências, de acordo com a responsabilidade atribuída.

#### Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, geotecnia, pavimentos, permanente geral de infraestruturas (PGI), sinalização, via.

## CAPÍTULO V

**I - Grelha salarial****II - Tabela de índices salariais****III - Bandas salariais da carreira técnica superior****IV - Correspondência entre as categorias anteriores e as novas****I - Grelha salarial**

Carreira de circulação ferroviária													
Guarda de passagem de nível	122	124	128	132									
Operador de manobras	128	136	145	151	158	165	172						
Operador de circulação	151	158	165	172	181	192	202	212					
Controlador de circulação	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Operador de comando ferroviário	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Inspetor de circulação	254	277	306	341	373	403	421	443					
Supervisor de comando ferroviário	254	277	306	341	373	403	421	443					
Carreira de infraestruturas													
Operador de infraestruturas	151	158	165	172	181	192	206						
Encarregado de infraestruturas	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Supervisor de infraestruturas	254	277	306	341	373	403	421	443					
Carreira de apoio técnico e operacional													
Operador apoio geral	122	124	128	136	142	151	158	165	172				
Técnico operacional	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270		
Carreira de apoio técnico à exploração e infraestruturas													
Técnico exploração e infraestruturas	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443	461
Carreira de suporte à gestão													
Assistente de gestão	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270	306	341
Técnico de suporte de gestão	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443	461

**II - Tabela de índices salariais**

Índice	Valor €
--------	---------

122	626,67
124	636,05
128	654,84
132	673,61
136	692,62
139	707,04
142	721,46
145	735,89
149	755,10
151	764,71

Índice	Valor €
--------	---------

202	1 009,78
206	1 029,01
212	1 057,84
220	1 095,23
231	1 148,60
238	1 182,70
242	1 184,77
254	1 242,37
270	1 319,18
277	1 345,77

158	798,36
165	831,98
172	865,62
178	894,44
181	908,87
192	961,74
198	990,56

306	1 484,98
341	1 652,99
373	1 803,13
403	1 945,72
421	2 024,19
443	2 127,42
461	2 200,00

### III- Bandas salariais da carreira técnica superior

Remuneração base	1 123 €		1 616 €
Técnico superior I	1,50 %		
Remuneração base	1 416 €	1 616 €	2 485 €
Técnico superior II	1,50 %	1,25 %	
Remuneração base	2 110 €	2 485 €	3 460 €
Técnico superior III	1,25 %	1,00 %	
Remuneração base	3 010 €	3 460 €	4 485 €
Técnico superior IV	1,00 %	0,75 %	

### IV- Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

	Categoria nova	Categoria anterior	Origem
Circulação ferroviária	Inspetor de circulação	Inspetor de circulação (estação)	REFER
	Supervisor de comando ferroviário	Inspetor de circulação (CCO)	REFER
	Controlador de circulação	Controlador de circulação (estação)	REFER
	Operador de comando ferroviário	Controlador de circulação (CCO)	REFER
	Operador de circulação	Operador de circulação	REFER
	Operador de manobras	Operador de manobras	REFER
	Guarda de passagem de nível	Guarda de passagem de nível	REFER

Infraestruturas	Supervisor de infraestruturas	Supervisor de infraestruturas	REFER	
		Quadro médio	EP	
		Técnico auxiliar	EP	
	Encarregado de infraestruturas	Encarregado de infraestruturas	REFER	
		Técnico auxiliar	EP	
		Apoio	EP	
	Operador de infraestruturas	Operador de infraestruturas	REFER	
		Apoio	EP	
	Apoio técnico e operacional	Técnico operacional	Técnico de desenho	REFER
Técnico de logística			REFER	
Motorista			REFER /EP	
Operador de circulação			REFER	
Controlador de circulação			REFER	
Técnico auxiliar			EP	
Apoio			EP	
Técnico administrativo - motorista			Participadas	
Assistente técnico			Participadas	
Técnico operacional			Participadas	
Técnico telecomunicações e/ou sistemas			Participadas	
Operador apoio geral			Auxiliar de apoio geral	REFER
		Operador apoio administrativo	REFER	
		Operador de logística	REFER	
		Apoio	EP	
		Auxiliar administrativo	Participadas	
Apoio técnico à exploração e infraestruturas		Técnico de exploração e infraestruturas	Especialista	REFER
			Quadro médio	EP
			Técnico auxiliar	EP
	Técnico B		Participadas	
	Assistente técnico		Participadas	
	Técnico especialista		Participadas	

Suporte de gestão	Técnico de suporte de gestão	Assistente de gestão	REFER
		Especialista	REFER
		Quadro médio	EP
		Técnico auxiliar	EP
		Assistente técnico	Participadas
		Assistente técnico administrativo	Participadas
		Técnico B	Participadas
	Assistente de gestão	Assistente de gestão	REFER
		Apoio	EP
		Técnico auxiliar	EP
		Assistente administrativo	Participadas
		Auxiliar administrativo	Participadas
		Administrativo GIL	Participadas
		Assistente técnico	Participadas
		Assistente técnico administrativo	Participadas
		Técnico administrativo	Participadas
		Técnico B	Participadas
		Técnico GIL	Participadas
Técnica superior	Técnico superior	Técnico júnior	REFER
		Técnico	REFER
		Técnico especialista	REFER
		Técnico sénior	REFER
		Quadro médio	EP
		Quadro superior	EP
		Consultor	EP
		Técnico A	Participadas
		Técnico B	Participadas
		Técnico coordenador GIL	Participadas
		Diretor	Participadas
		Chefe de serviços	Participadas
		Técnico superior	Participadas

Data de celebração: o presente acordo coletivo de trabalho foi celebrado em 27 de março de 2019.

O presente acordo coletivo de trabalho é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Infraestruturas de Portugal, SA:

*António Carlos Laranjo da Silva*, presidente do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeado em assembleia geral anual de 29 de março de 2018, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

*Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa*, vogal do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeada em assembleia geral anual de 29 de março de 2018, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Pela IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA:

*Carlos Alberto João Fernandes*, presidente do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa*, vogal do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Engenharia, SA:

*António Carlos Laranjo da Silva*, presidente do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeado por deli-

beração social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa*, vogal do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

*Vanda Cristina Loureiro Soares Nogueira*, presidente do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Alberto Manuel de Almeida Diogo*, vogal do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Nuno Filipe Marreiros Martins*, dirigente;  
*João Pedro Alves Ricardo*, dirigente;  
*Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho*, dirigente.

Pela ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

*Joaquim António Amador de Carvalho*, presidente da direção;

*João José Ribeiro Tomás*, vice-presidente da direção.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

*Paulo Alexandre Custódia Lopes*, mandatário.

Pelo SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

*Jorge Manuel Oliveira Coelho*, secretário-geral;  
*Fernando Bregeiro Carvalho Ferreira*, vice-secretário-geral.

Pelo SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*Francisco António Fortunato*, membro do secretariado nacional;

*Cipriano Almeida Soares*, membro do secretariado nacional.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

*António José Pereira*, presidente;  
*José Oliveira Vilela*, vice-presidente;  
*Mário Pedro Ferreira Mendes*, vogal.

Pelo SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins:

*Fernando Manuel Cabrita Silvestre*, secretário-geral;  
*António José Guterres Salvado*, membro do secretariado nacional.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*Alexandra Sofia da Silva Matos Martins*, mandatária;  
*Joaquim Grácio Ribeiro*, membro do secretariado nacional.

Pelo SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

*Paulo da Cunha Fevereiro*, presidente da direção;  
*Luís Manuel Vicente Mendes*, vice-presidente da direção.

Pela APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário:

*Adriano Alberto Leal Filipe*, membro da direção;  
*João Manuel Branco Pereira*, membro da direção;  
*António Joaquim Pereira*, membro da direção;  
*João Paulo Fernandes Ferreira*, membro da direção.

Pelo SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Manuel Pereira Santos Dâmaso*, vice-presidente da direção;

*Fernando Correia Gonçalves*, presidente da mesa da assembleia-geral.

Pelo STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários:

*Nuno Filipe Gonçalves Cardoso*, vice-presidente.

Pelo SINTTI - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria:

*Maria Amália Nogueira A. Santos*, vice-presidente;  
*Carlos de Sousa Amaro*, tesoureiro.

Pelo SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão*, presidente da mesa da assembleia-geral.

Pelo SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*António Manuel Rodrigues Marques*, mandatário;  
*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente;  
*José Carlos Fragoso*, vice-presidente.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

*José Augusto Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

*José Manuel de Lima Barbosa*, presidente da direção nacional;  
*João Manuel Granjo Machado Lima*, tesoureiro;  
*Joaquim Vieira Soares*, secretário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Antunes Gonçalves*, dirigente.

Pelo SE - Sindicato dos Economistas:

*João N. Neves*, representante.

Depositado em 3 de junho de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12, com o n.º 136/2019, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração**

Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira, II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2016 e cuja última revisão consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2018.

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 270 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

A presente alteração parcial do AE entra em vigor a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 3.ª

**Alterações**

A presente revisão parcial limita-se à alteração dos anexos II-1, II-2 e III, que passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO II-1

**Categorias**

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	Assistente comercial

1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

- Chefia superior
- (...)
- Chefia intermédia
- (...)

- Técnico superior
- (...)
- Técnico
- (...)
- Administrativo
- (...)
- Assistente comercial

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos necessários, executam atividades de suporte a venda e pós-venda, na área geográfica que lhes está atribuída, bem como asseguram as tarefas administrativas exigidas de acordo com a política comercial da empresa.

1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

- Administrativo
- (...)
- Assistente comercial
- Técnico
- (...)
- Técnico superior
- (...)
- Chefia intermédia
- (...)
- Chefia superior
- (...)

ANEXO II-2

**Definição de funções**

- Assistente administrativo
- (...)
- Técnico administrativo
- (...)
- Secretário
- (...)
- Assistente comercial

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos – práticos necessários executa atividades de suporte a venda e pós-venda, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas administrativas exigidas de acordo com a política comercial da empresa, por forma a atingir os objetivos de comunicação e venda dos diferentes produtos.

Executa as ações definidas pelo superior hierárquico da área, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

- Técnico comercial
- (...)
- Técnico superior
- (...)
- Coordenador de equipa
- (...)
- Supervisor
- (...)
- Gestor/Diretor
- (...)

ANEXO III

**Remunerações e bandas salariais**

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	(...)	(...)	(...)
	Secretário	(...)	(...)	(...)
	Técnico administrativo	(...)	(...)	(...)
Assistente comercial	Assistente comercial	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
Técnico	Técnico comercial	(...)	(...)	(...)
Técnico superior	Técnico superior	(...)	(...)	(...)
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	(...)	(...)	(...)
	Supervisor	(...)	(...)	(...)
Chefia superior	Gestor/diretor	(...)	(...)	(...)

Celebrado a 3 de janeiro de 2019.

Pela Tabaqueira II, SA:

*Ana Margarida Lacueva Pinto Cardoso*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Manuel José Pronto dos Santos*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 3 de junho de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12 com o n.º 138/2019, 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 na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14, 15 e 16 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Alfredo Jorge Pereira Martinho.  
Ana Cláudia de Oliveira.  
Ana Paula da Conceição Almeida Sousa.  
Ana Teresa Lourenço Fragoso Matos.  
Andreia Filipa Soares.  
Bebiana Almeida Queirós.

Carla Conceição Marques da Cruz.  
Carla Manuela Ferreira Rato.  
Carlos Alberto Nogueira Joaquim.  
Célia Maria Ferreira Machado dos Santos.  
Cláudia Sofia Silva Marques.  
Cristiana Nunes Rodrigues.  
Deolinda Ferreira Geraldês Dantas Ribeiro.  
Durval Manuel Nogueira Soares Vilar.  
Elsa Sofia Pimenta Brinquete.  
Fátima Isabel Védor da Cruz.  
Fernanda Maria Gomes Rodrigues.  
Fernando Carlos Cerqueira Pinto.  
Fernando Jorge Jesus Silva.

Fernando José Machado Gomes.  
Flávia Maria Branco Tocha Brito.  
Francisco Gonçalves Ferreira.  
Gaspar Humberto Oliveira Pato.  
Glória Maria Gonçalves Pereira.  
Isabel C. Candeias Ferreira Silva Oliveira.  
Isabel Rute Branco de Jesus Silva.  
João Paulo Cândido Santana.  
Joaquim José Romão.  
Joaquim Miguel Horta Ribeiro.  
José Fernando Vitorino Simões.  
José Henrique Baptista Gascon.  
José Luís Gonçalves Sanches.  
José Ricardo Rodrigues Leal.  
Laura Graça Viegas Conceição.  
Lúcia Paula Ferreira.  
Lucinda Augusta Bebiano Teixeira.  
Luís Armando Graça da Silva.  
Luís Miguel Guimarães Trindade.  
Luís Paulo Rodrigues Baptista.  
Maila Lassaete Silva Lopes.  
Manuel Cambuende Silva.  
Manuel Carlos Xavier Silva.  
Manuel Gomes Faria.  
Margarida Maria Deus Costa Rosado.  
Maria Aurora Gomes Cunha.

Maria Clara Venâncio Guerreiro.  
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.  
Maria Fernanda Moreira.  
Maria Helena Santos Almeida da Rocha.  
Maria Isabel da Costa Duarte.  
Maria Leonor Moreira F. Figo de Carvalho.  
Mário Manuel Santos Correia.  
Miguel Horácio Jorge Nunes.  
Nuno Miguel Jesus Mendes Ferreira.  
Patrícia Alexandra Mirinha Boto.  
Paula Mamede Domingos Pedras.  
Pedro Manuel Espadinha dos Santos Ferreira.  
Ricardo André Rodrigues Siborro.  
Rita Alexandre Portugal Afonso Tavares.  
Rui Manuel Mendes Correia.  
Rui Manuel Paulino Faria.  
Suse Paula Correia da Cunha.  
Svitlana Samolyuk.  
Telma de Fátima Lopes Capita.  
Telma Sofia Soares Nero.  
Teresa Cristina Carvalho Brissos.  
Valéria Jordão dos Santos Lourenço.  
Vera Filipa Costa de Castro.  
Vera Lúcia Sanches Oliveira.  
Victor dos Santos Chamiço.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 28 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009.

#### CAPÍTULO V

##### Artigo 32.º

1- Haverá dez categorias de associados para efeito de determinação do número de votos, segundo a tabela A.

2- (...)

3- (...)

4- A determinação do valor da quota será feita anualmente, pela direção, em função do volume de negócios e do tipo de atividade dos associados, de acordo com os grupos constantes da tabela A.

5- (...)

Registado em 3 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 143 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de abril de 2019 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Casa Alves - Materiais de Construção, L.<sup>da</sup> - Braga, representada por Carlos Filipe Miranda Rosa.

Vice-presidente - Florêncio Augusto Chagas, SA - Lisboa, representada por Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Vice-presidente - Sanitop - Material Sanitário, L.<sup>da</sup> - Viana do Castelo, representada por Johan Jozef Willy Stevens.

Tesoureiro - Peixoto & Cunha, L.<sup>da</sup> - Porto, representada por Paula Alexandra Peixoto Mendes.

Vogal - Fibrosom - Ind. Transf. Materiais Construção Civil, L.<sup>da</sup> - Braga, representada por Manuela Margarida da Costa Mesquita.

Vogal - José Ricardo Botas, SA - Lisboa, representada por José Tiago Machado Pedroso Botas.

Vogal - Macovex - Materiais de Construção, SA - Viseu, representada por Fernando António Gomes Paralta.

Substitutos:

Anlorbel - Com. Mat. Const. e Decoração, SA - Lisboa, representada por Benvinda de Jesus Portela Alves.

Sanijato - Equipamento para a Construção, L.<sup>da</sup> - Porto, representada por Augusto Armando de Araújo Moreira.

Azulaico - Comércio de Materiais de Construção, L.<sup>da</sup> - Porto, representada por Ana Rita Meireles da Cunha Magalhães.

### **Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Modelo Continente Hipermercado, SA, representado pela Sr.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel Sofia Bragança Simões de Barros.

Vice-presidente - Pingo Doce - Distribuição Alimentar, SA, representado pelo Sr. Dr. José António Nogueira de Brito.

Vice-presidente - Auchan Portugal Hipermercado, SA, representado pelo Sr. Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho.

Vogal/Tesoureiro - Ikea Portugal - Móveis e Decoração, L.<sup>da</sup>, representada pelo Sr. Dr. Ricardo Pereira.

Vogal - Dia Portugal - Supermercados, SA, representada pelo Sr. Dr. João Braz Teixeira.

Vogal - Lidl & Cia. L.<sup>da</sup>, representado pelo Sr. Dr. António Sérgio Alves da Silva Ramos.

Vogal - El Corte Inglés - Grandes Armazéns, SA, representado pelo Sr. Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares

Vogal - ITMP Alimentar, SA, representada pelo Sr. Dr. Francisco Fonseca.

Vogal - FNAC Portugal, SA, representada pelo Sr. Dr. Nuno Luz.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, 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 supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de maio de

2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de setembro de 2019, realizar-se-á na empresa Fico Cables - Fabrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Câmara Municipal de Mêda - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mêda, realizada em 15 de abril de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:	BI/CC
Marco Artur Faróia Ribeiro	10344960

Francisco Manuel Rebelo Heitor	04197178
Maria Teresa Serra Lopes Leal Pinto	11608394
Suplentes:	
Joaquim Manuel Fial Soeiro	06598607
Fernando Augusto Azevedo Soares	04068909
Estela Maria de Assunção Dias Sobral	06299745

Registado em 31 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, da fl. 138 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Intérprete de Dança Contemporânea**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

**Anexo 1:**

**INTÉRPRETE DE DANÇA CONTEMPORÂNEA**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

QUALIFICAÇÃO	Intérprete de Dança Contemporânea
DESCRIÇÃO GERAL	Comunicar e expressar-se através da movimentação e controlo corporal, executando esquemas coreográficos de dança contemporânea, enquanto manifestação artística, com base na sensibilidade estética, consciência crítica e autocrítica nos mais diversos contextos, em estúdio ou em espetáculos, bem como participar na criação e produção coreográfica, através da análise e reflexão dos processos e produtos criativos.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	10272	1 Introdução à técnica de dança clássica	50
	10273	2 Técnica de dança clássica - coordenação e memória	50
	10274	3 Técnica de dança clássica - dinâmicas	50
	10275	4 Técnica de dança clássica - progressão espacial	50
	10276	5 Técnica de dança clássica - interpretação	50
	10277	6 Técnica de dança clássica - técnica e performatividade	50
	10278	7 Introdução à técnica de dança moderna	25
	10279	8 Dança moderna - técnica de Cunningham	50
	10280	9 Introdução à técnica de dança contemporânea - consciencialização corporal	25
	10281	10 Dança contemporânea - introdução à técnica release	50
	10282	11 Dança contemporânea - aperfeiçoamento da técnica release	50
	10283	12 Dança contemporânea - técnica Flying Low	50
	10284	13 Dança contemporânea - improvisação	50
	10285	14 Dança contemporânea - contacto improvisação	50
	10286	15 Dança contemporânea - composição e interpretação	50
	10287	16 Dança contemporânea - repertório - Reenactment	50
	10288	17 Produção - instrumentos de criação	25
	10289	18 Produção - criação coreográfica	25
	10290	19 Voz como instrumento de trabalho	25
	10291	20 Voz cantada	25
	10292	21 Conceção de projeto artístico de dança	25

Para obter a qualificação em **Intérprete de Dança Contemporânea**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **250 horas da Bolsa de UFCD**.

	<b>Código</b>	<b>Bolsa de UFCD</b>	<b>Horas</b>	
<b>Formação Tecnológica</b>	10293	22	Técnica de dança clássica - ritmo e musicalidade	50
	10294	23	Técnica de dança clássica - estruturas complexas	50
	10295	24	Dança contemporânea - técnica Feldenkrais	25
	10296	25	Danças contemporânea - aprofundamento técnicas de improvisação	25
	10297	26	Danças urbanas - house/new style	25
	10298	27	Danças urbanas - popping e locking	25
	10299	28	Danças urbanas - freestyle	25
	10300	29	Danças do mundo	25
	10301	30	Introdução à técnica de dança jazz	25
	10302	31	Dança jazz - jazz theatre	25
	10303	32	Danças Jazz - freestyle	25
	10304	33	Teatro - prática e reflexão de movimentos expressivos	25
	10305	34	Repertório coreográfico nacional	25
	10306	35	Repertório clássico	25
	10307	36	Introdução ao repertório contemporâneo	25
	10308	37	Repertório contemporâneo internacional	25
	10309	38	Planeamento do projeto	25
	10310	39	Progressive Ballet Technique	25