



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	3319
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria e Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	3320
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)	3321

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global	3323
- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	3335
- Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. ^{da} e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	3348

- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto	3378
- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ	3425
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras	3451
- Acordo de adesão entre o Montepio Investimento, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro	3455
- Acordo de adesão entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro	3456

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração	3457
--	------

II – Direção:

- Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Retificação	3458
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AICCS - Associação Nacional da Indústria e Comércio de Colas e Similares - Eleição	3458
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Retificação 3459

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Espinho - Convocatória 3459

- Câmara Municipal de Monção - Convocatória 3459

- Câmara Municipal de Ponte de Lima - Convocatória 3460

- M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA - Convocatória 3460

II – Eleição de representantes:

- CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição 3460

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

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades de fabricação, retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FIEQUIMETAL requereu a extensão das alterações

do contrato coletivo na mesma área geográfica e âmbito de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 3225 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,1 % são mulheres e 70,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2502 TCO (77,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 723 TCO (22,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos

quais 41,6 % são mulheres e 58,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 35, de 3 de julho de 2019, ao qual a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) deduziu oposição, pretendendo a exclusão do âmbito da aplicação da extensão às empresas nela filiadas, alegando, em síntese, a existência de regulamentação coletiva própria no mesmo âmbito, objeto de portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea a) do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos empregadores filiados na FAPEL.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de fabricação, retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

6 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria e Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório

Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 93 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 51,6 % são homens e 48,4 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 35 TCO (37,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 58 TCO (62,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 53,4 % são homens e 46,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 35, de 3 de julho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de agosto de 2019.

6 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas respetivas associações outorgantes, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 2890 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 72,3 % são homens e 27,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1437 TCO (49,7 % do total) as remunerações

nerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1453 TCO (50,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 73,0 % são homens e 27,0 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo em ambos os rácios dos percentis das desigualdades calculados (P90/50 e P90/10).

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

Considerando que as anteriores extensões não se aplicam a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, na sequência da oposição da federação sindical, mantém-se a referida exclusão. Considerando ainda que a convenção coletiva regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 34, de 3 de julho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao

abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

6 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46214, 46211, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46470, 46520, 46441, 46494, 46442, 46732, 46450, 46491, 46492, 46493, 46480, 46740, 46510, 46650, 46660, 46690, 46900, 47112, 47191, 47192, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47210, 47292, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47521, 47522, 47523, 47620, 47630, 47410, 47781, 47782, 47770, 47650, 47640, 47784, 47761, 47783, 47420, 47762, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 96021, 96022, 96030 filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do restante clausulado pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da data deferida no ponto anterior.

4- A denúncia desta CCT revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos 90 dias que antecedem os termos de vigência.

5- A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta, até 30 dias após a receção da proposta de revisão.

7- Recebida a contraproposta, cabe ao proponente sugerir a marcação da primeira reunião de negociação.

Cláusula 2.^a-A

(Substituição da CCT)

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique pelo menos 3 alterações, ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

(Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 4.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e de retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 365 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a mesma for motivada por doença ou acidente.

Cláusula 5.^a

(Garantia do lugar e outras regalias)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, sem contudo ter direito à retribuição.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, sem con-

tudo ter direito à retribuição.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 6.^a

(Quotização)

1- A cobrança das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores pelas entidades patronais só poderá por estas ser feita se o trabalhador em declaração individual escrita assim o solicitar.

2- É obrigatório o envio ao sindicato das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores, cobradas pela entidade patronal.

Cláusula 7.^a

(Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa - o horário será de quarenta horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde.

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

i) meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde

ii) um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, o horário será de quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2- Excepcionalmente no mês de dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de 48 horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho, será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de janeiro e 28 de fevereiro do ano seguinte.

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base).

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3- Para os profissionais administrativos, dos serviços e equiparados, o período semanal de trabalho será de 40 horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira.

Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das 13 horas.

4- O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e o descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador.

a) Independentemente do disposto no número 4, a entidade patronal, mediante prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança de horário para novo horário que não consagre o descanso complementar ao sábado à tarde, sempre que resulte de alteração global do horário de funcionamento da empresa, de um sector ou serviço da mesma, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica, devidamente fundamentadas.

2- A empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial, para o fazer regressar ao regime de semana inglesa.

3- A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excepcional do mês de dezembro.

4- Qualquer alteração do horário de trabalho terá de ser comunicada com pré-aviso de 20 dias, com excepção da alteração referida na alínea b).

5- O horário será sempre organizado de modo que cada período de trabalho não ultrapasse cinco horas e o intervalo para almoço não seja inferior a uma hora nem superior a duas.

6- As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7 horas e prolongar-se para além das 23 horas, devendo, porém, as horas para além das 20 horas ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira e 50 % as seguintes, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

Cláusula 8.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- É permitida a isenção do horário de trabalho, nos termos e com efeitos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

2- Os requerimentos de isenção deverão ser entregues na delegação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores que vierem a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial no montante de 25 % da remuneração que integrará para todos os efeitos legais a sua retribuição mensal.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 9.^a

(Trabalho suplementar)

O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da lei e a título facultativo para o trabalhador, excepto no caso de balanço.

Cláusula 10.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar nocturno.

b) 150 % em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos 3 dias seguintes.

2- A forma de considerar o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

Cláusula 11.^a

(Retribuições)

1- As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela salarial anexa ao presente CCT.

2- Quando o trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída pela parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada aquela independentemente desta.

3- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviços para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

5- Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6- As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor que for fixado para a função pública por cada quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

7- Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no número 6 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 12.^a

(Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição)

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de 3 diuturnidades.

2- Sempre que o trabalhador aufera um salário igual ou superior ao mínimo fixado neste contrato colectivo de trabalho, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, consideram-se as mesmas já englobadas.

a) Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de bal-

cão como de escritório, e os bilheteiros, terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

b) Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, cujo valor diário consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

3- O subsídio de refeição é devido na sua totalidade por cada dia efectivo de trabalho prestado pelo trabalhador.

4- O trabalho da parte da manhã de sábado é considerado para todos os efeitos como dia efectivo de trabalho para o trabalhador com horário em regime de semana inglesa.

5- O subsídio de refeição será igualmente devido nos dias em que o trabalhador só preste meio dia de trabalho no cumprimento da alínea i) b) do número 1 da cláusula 7.^a

6- Os trabalhadores contratados a tempo parcial terão direito ao subsídio de refeição na sua totalidade nos dias em que o seu horário de trabalho seja de pelo menos quatro horas.

7- Nos restantes dias, o subsídio de refeição será de 50 % do seu valor.

8- Salvaguardam-se os valores superiores de subsídio de refeição que estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 13.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias)

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

Cláusula 14.^a

(Subsídio de natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (ordenados base, mais média de comissões).

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

Cláusula 15.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua saúde e/ou formação moral.

2- As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade, deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3- Não são, os menores de 18 anos, obrigados à prestação de trabalho antes das 7 nem depois das 20 horas.

Cláusula 16.^a

(Comissões paritárias)

1- A interpretação de casos duvidosos e a integração de

casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito e voto.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

Cláusula 17.^a

(Admissão de pessoal e carreiras profissionais)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, são as constantes das alíneas seguintes.

a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior.

b) Para efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que não estando inscritas o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção.

c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida, havendo parecer favorável do sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2- Trabalhadores do comércio e equiparados.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes.

b) Empregado de loja e operadores de supermercado: Poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade;

i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderão a empregado de loja ajudante ou a operador ajudante de supermercado;

ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a empregado de loja ajudante ou operador ajudante de supermercado;

iii) Os empregados de loja ajudantes ascenderão a empregado de loja de 3.^a após dois anos de permanência na categoria;

iv) Os empregados de loja de 3.^a ascenderão a empregado de loja de 2.^a após dois anos de permanência na categoria;

v) Os empregados de loja de 2.^a ascenderão a empregados de loja de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

vi) Os empregados de loja de 1.^a ascenderão a empregados de loja especializados após cinco anos de permanência na

categoria;

vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e empregado de loja:

a) Operador ajudante de supermercado - Empregado de loja ajudante;

b) Operador de supermercado de 3.^a - Empregado de loja de 3.^a;

c) Operador de supermercado de 2.^a - Empregado de loja de 2.^a;

d) Operador de supermercado de 1.^a - Empregado de loja de 1.^a;

e) Operador especializado de supermercado - Empregado de loja especializado;

f) Operador encarregado - Empregado de loja chefe de secção;

g) Encarregado de loja - Empregado de loja encarregado.

c) Trabalhadores auxiliares: podem ser admitidos para a categoria de paquete, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos e com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: servente, distribuidor ou embalador.

d) Trabalhadores da costura: podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para a categoria de ajudante de costureiro. Ao completar 3 anos de permanência na categoria, ascenderá à categoria a costureiro ou bordador;

e) Trabalhadores electricistas, marceneiros, carpinteiros, sapateiros e metalúrgicos: podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para as categorias de ajudantes das referidas profissões;

Os ajudantes ao fim de 4 anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria superior respectiva: electricista ou marceneiro ou carpinteiro ou sapateiro ou metalúrgico.

f) Trabalhadores dos serviços de limpeza: podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior.

3- Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços.

a) Trabalhadores da área de vendas: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de vendas, ascenderão a uma das categorias seguintes: delegado de vendas, técnico de vendas ou prospector de vendas.

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional.

bi) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 9.^o ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível II, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: 2.^o empregado de loja, operador de supermercado de 2.^a, delegado de vendas de 2.^a, técnico de vendas de 2.^a ou prospector de vendas de 2.^a;

bii) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 12.º ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível III, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: 1.º empregado de loja, operador de supermercado de 1.ª, delegado de vendas de 1.ª, técnico de vendas de 1.ª ou prospector de vendas de 1.ª

c) Técnicos especializados: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de técnico especializado os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área respectiva, ascenderão à categoria de técnico especializado de 2.ª

ci) Os técnicos especializados de 2.ª ascenderão a técnicos especializados de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

4- Trabalhadores administrativos e dos serviços.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes.

b) Escriturários e equiparados: só poderão ser admitidos para as categorias de estagiário de escritório ou dactilógrafo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano de escolaridade;

i) Os estagiários de escritório, logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam os 22 anos de idade, serão promovidos a 3.º escriturários;

ii) Os 3.º escriturários serão promovidos à categoria de 2.º escriturários logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os 2.º escriturários serão promovidos à categoria de 1.º escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os 1.º escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria.

c) Trabalhadores auxiliares: podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos ou após 3 anos de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: contínuo, porteiro ou estagiário de escritório.

d) Operadores de informática: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.ª;

Os operadores de informática de 2.ª ascenderão a operadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

e) Programadores de informática: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de programador informático, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após 3 anos de permanência

na categoria e após concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de programação, ascenderão à categoria de programador de informática de 2.ª;

i) Os programadores de informática de 2.ª ascenderão a programadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

ii) Os programadores de informática de 1.ª ascenderão a programador de informática principal após cinco de permanência na categoria;

iii) Os programadores informáticos principais que concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de análise de sistemas, e com permanência mínima de 3 anos na categoria ascendem a analistas de informática.

f) Telefonistas e recepcionistas: só poderão ser admitidos para as categorias de telefonista e de recepcionista os indivíduos com idade não inferior a 18 anos;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza: podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior;

h) Operador de reprografia: serão admitidos para a categoria profissional de operador de reprografia os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de empregado de loja de 2.ª

5- Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 3.ª

b) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.ª

c) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.ª

6- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

7- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteador e estética - São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

a) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que

satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

b) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

c) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

d) O exercício em exclusivo das atividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de faturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

e) Os estagiários após seis meses ascenderão à respetiva categoria profissional para a qual estagiarem.

f) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos ato contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

Nota: As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 18.^a

(Reduções ao salário mínimo nacional)

1- As reduções ao Salário Mínimo Nacional (SMN) constantes do grupo XV da tabela salarial do presente CCT, só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

2- Está incluído no período máximo de um ano o tempo de redução efectuado noutras entidades patronais, desde que devidamente comprovado e com a mesma categoria profes-

sional.

3- O período máximo estabelecido no número 1 será reduzido a seis meses no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

Cláusula 19.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este Contrato têm direito à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

Cláusula 20.^a

(Proteção da parentalidade)

O regime de proteção da parentalidade é aquele que consta da legislação em vigor.

Cláusula 21.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste CCT.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, onde deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente CCT e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos, na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

6- O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20 % do total de trabalhadores ao serviço na empresa.

a) As empresas com menos de cinco trabalhadores a tempo inteiro podem contratar um trabalhador em regime de tempo parcial.

7- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior a quatro nem superior a oito horas diárias, bem como não poderá ser inferior a oito nem superior a vinte horas semanais.

a) O regime especial de horário de trabalho do mês de dezembro pode igualmente ser aplicado aos trabalhadores em

regime de tempo parcial, na proporção do tempo de trabalho prestado.

ANEXO I

Definição funcional das categorias profissionais

Ajudante de motorista (comércio) - É o trabalhador que acompanha o motorista de veículos de mercadorias e efetua a carga e descarga da mercadoria, procede à sua entrega no local de destino. Pode também desempenhar as funções de servente.

Ajudantes (exceto ajudante de motorista) (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do profissional (marceneiro, eletricitista, carpinteiro, serralheiro, sapateiro), auxilia o mesmo, estagiando para a profissão respetiva.

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efetua colorações e descolorações.

Analista de informática (administrativo) - É o trabalhador que concebe e projeta, 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 objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua 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.

Bilheteiro (serviços) - É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efetuados na bilheteira.

Bordador (comércio) - Executa manualmente ou à máquina motivos decorativos em vestuário ou em outros artigos.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postições em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Caixa de loja (comércio) - É o trabalhador que recebe numerário, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite faturas e recibos; regista

estas operações.

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

Carpinteiro (comércio) - Executa, em madeira ou outros materiais, moldes e ou modelos, a fim de serem utilizados no fabrico ou conservação de obras diversas.

Chefe de compras (administrativo) - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as atividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece diretivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e faturas. Negocia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

Chefe de departamento (administrativo) - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que é responsável pela ação comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos, adjuntos às vendas.

Cobrador (administrativo) - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com os serviços do Estado.

Contínuo (administrativo) - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo) - É o trabalhador que redige cartas e 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 respetivos processos.

Costureiro (comércio) - Executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura necessários à confecção e ou reparação de peças de vestuário.

Delegado de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de venda; transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transações que efetuou, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros fatores que interessem ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Demonstrador (comércio) - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Diretor administrativo (administrativo) - Planeia, dirige e coordena os serviços administrativos de uma empresa, sob orientação de um diretor geral, e participa na definição da política administrativa, determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respetiva implementação.

Diretor comercial (comércio) - Define a política de vendas organizando e dirigindo as atividades comerciais da empresa, avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio, consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas, define e estabelece o programa de vendas.

Diretor de recursos humanos (administrativo) - Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais, efetua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos, define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos.

Diretor de serviços (administrativo e serviços) - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um dos vários departamentos. Pode também gerir uma pequena empresa de prestação de serviços, planeando, dirigindo e coordenando a sua atividade.

Diretor financeiro (administrativo) - Planeia, dirige e coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros de uma empresa sob orientação de um diretor-geral e participa na definição da sua política financeira, colabora na definição dos objetivos gerais da empresa, determina as prioridades de investimento em colaboração com os diretores dos outros serviços e com base em estimativas de custos

e rentabilidade, que submete à apreciação superior.

Diretor-geral (comércio, administrativo e serviços) - Define e formula a política de uma empresa comercial ou de prestação de serviços, cuja atividade planeia e dirige com a colaboração dos diretores comerciais e de serviços e ou outros quadros superiores. Participa na definição dos objetivos da empresa e elabora e ou aprova as linhas de atuação da política das várias áreas.

Distribuidor (comércio) - (V. servente.)

Eletricista (comércio) - Instala, afina, repara e efetua a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em instalações de baixa e alta tensão ou em veículos automóveis e similares.

Embalador (comércio) - (V. servente.)

Empregado de loja encarregado e encarregado de loja (comércio) - É o trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja (especializado, 1.º, 2.º e 3.º) (comércio) - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Atende o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elaborar notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode receber a importância da venda. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos. Pode conceber e executar o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Empregado de loja-ajudante e operador ajudante de supermercado (comércio) - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado de loja de 3.ª ou para operador de supermercado de 3.ª Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja-chefe de secção e operador encarregado (comércio) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Encarregado de armazém (comércio) - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de loja (comércio) - (V. empregado de loja encarregado.)

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir

encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no ato de lavar e vestir o cadáver.

Escriturário (principal, 1.º, 2.º e 3.º) (administrativo) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

Estagiários (comércio, administrativo e serviços) - É todo aquele trabalhador que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda aptidões técnicas, estagia na empresa para ascender à categoria profissional superior.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Fiel de armazém (comércio) - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente (serviços) - Gere uma pequena empresa de serviços, por conta do proprietário, planeando e dirigindo a sua atividade, define a política e orçamento da empresa, com base na análise da oferta e da procura do mercado, dirige a execução da política definida.

Gerente comercial (comércio) - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenha um

aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Guarda (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inspetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos e os serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Manicura-pedicura (1.ª e 2.ª) (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Marceneiro (comércio) - Fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Motorista (comércio, administrativo e serviços) - Motorista de veículos de passageiros: conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do veículo, quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias: conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efetuar, e recebe a documentação respetiva, efetua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Operador-ajudante de supermercado (comércio) - (V. empregado de loja-ajudante.)

Operador de informática (de 1.ª e de 2.ª) (administrativo) - Opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento, opera o equipamento periférico do sistema e os respetivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; introduz as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de

operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo.

Operador de reprografia (serviços) - É o trabalhador que opera com máquinas de reprodução cujos serviços são destinados ao público, podendo ainda desempenhar as funções inerentes à categoria de empregado de loja.

Operador de supermercado (especializado, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª) (comércio) - É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporta para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposições dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador encarregado (comércio) - (V. empregado de loja - chefe de secção.)

Paquete (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (administrativo) - 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. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência.

Praticante de balcão (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do empregado de loja, auxilia o mesmo, estagiando para a respetiva profissão.

Programador de informática (principal, 1.ª e de 2.ª) (administrativo e serviços) - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos 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-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Prospetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Posticeiro - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efetua a preparação e a composição de postigos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Rececionista (administrativo) - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Repositor (comércio) - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em casos de falta.

Sapateiro (comércio) - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

Serralheiro (comércio) - Monta estruturas metálicas ligeiras e outros elementos de estruturas utilizadas na construção civil. Corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Servente de limpeza (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador encarregado dos serviços de limpeza dum estabelecimento ou de um escritório.

Servente, distribuidor e embalador (comércio) - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exijam qualquer formação.

Técnico de computador (administrativo) - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

Técnico de contabilidade e contabilista certificado (administrativo) - 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 do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo igualmente responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. No caso de subscrever a escrita da empresa, tornando-se assim responsável pela sua contabilidade perante a Autoridade Tributária e estando também inscrito na Ordem dos Contabilistas certificados, é-lhe atribuída a categoria profissional de contabilista certificado.

Técnico especializado (1.ª e 2.ª) (comércio e serviços) - É o trabalhador que executa tarefas de carácter técnico relacionadas com a instalação, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhos, instalações e sistemas das áreas de electricidade, informática, gás, electrónica ou telecomunicações.

Técnico de «marketing» (administrativo) - É o trabalhador que efetua todo o planeamento e estudos necessários à implementação do plano de marketing da empresa. Efetua estudos e pesquisas de mercado com vista à posterior tomada de decisão, na vertente comercial, tendo por base estudos, inquéritos, etc. Analisa a informação e os resultados obtidos. Elabora relatórios de avaliação de riscos, rentabilidade e estratégia. Avalia aspetos particulares de gestão, nomeadamente no que respeita a questões relacionadas com publicidade, promoção e concorrência.

Técnico de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local de venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de venda; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem; por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

Contabilista certificado (administrativo) - (V. técnico de contabilidade.)

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

Vendedor especializado (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende mercadorias e ou serviços cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais.

Vitrinista (comércio) - É o trabalhador que tem a seu cargo, como atividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

Quadros superiores

Grupo I:
Diretor geral

Grupo II:
Diretor comercial
Diretor de serviços
Diretor administrativo
Diretor financeiro
Diretor de recursos humanos

Grupo III:
Gerente comercial
Gerente

Quadros médios

Grupo IV:
Analista de informática
Contabilista certificado

Grupo V:
Inspetor de vendas

Quadros intermédios e técnicos

Grupo VI:
Chefe de vendas
Chefe de departamento
Chefe de compras
Programador de informática principal

Grupo VII:
Empregado de loja encarregado
Encarregado de loja
Encarregado de carnes
Encarregado de agência funerária
Técnico de contabilidade
Técnico de marketing

Grupo VIII:
Empregado de loja chefe de secção
Escrivão principal
Operador encarregado
Vendedor especializado
Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª
Massagista de estética (M/F) de 1.ª
Primeiro oficial de carnes

Grupo IX:
Empregado de loja especializado
Corr. em línguas estrangeiras

Encarregado de armazém
Op. especializado supermercado
Programador de informática de 1.^a
Técnico especializado de 1.^a
Cabeleireiro/Barbeiro de 1.^a
Empregado de agência funerária 1.^a

Profissionais qualificados

Grupo X:
Empregado de loja de 1.^a
1.º escriturário
Caixa de loja
Caixa de escritório
Op. de supermercado de 1.^a
Operador de informática de 1.^a
Prospector de vendas
Delegado de vendas
Técnico de vendas
Técnico de computador
Vitrinista
Técnico especializado de 2.^a
Cabeleireiro/barbeiro de 2.^a
Empregado de agência funerária 2.^a
Esteticista - Cosmetologista (M/F) de 2.^a
Massagista de estética (M/F) de 2.^a
Manicura/pedicura de 1.^a
Segundo oficial de carnes

Profissionais semiqualificados

Grupo XI:
Empregado de loja de 2.^a
2.º escriturário
Operador de informática de 2.^a
Op. de supermercado de 2.^a
Demonstrador
Programador de informática de 2.^a
Fiel de armazém
Motorista
Serralheiro
Eletricista
Carpinteiro
Marceneiro
Sapateiro
Cabeleireiro/Barbeiro de 3.^a
Empregado de agência funerária 3.^a
Manicura/pedicura (M/F) de 2.^a
Posticeiro de 1.^a
Praticante de carnes do 2.º ano

Profissionais não qualificados

Grupo XII:
Empregado de loja de 3.^a
3.º escriturário
Cobrador
Op. de supermercado de 3.^a
Bordador
Costureiro
Caixa de balcão
Rececionista

Telefonista
Bilheteiro
Operador de reprografia
Posticeiro de 2.^a
Praticante de carnes do 1.º ano

Grupo XIII:

Guarda
Repositor
Servente de limpeza
Servente
Distribuidor
Embalador
Ajudante de motorista
Contínuo
Porteiro
Ajudante de cabeleireiro/Barbeiro
Posticeiro de 3.^a

Praticantes e aprendizes

Grupo XIV:
Empregado de loja ajudante
Op. ajudante de supermercado
Estagiário de vendas
Estagiário de técnico especializado
Estagiário de escritório
Estagiário de informática
Estagiário de programador de informática
Auxiliar de agência funerária

Grupo XV:
Praticante de balcão
Paquete
Ajudante de costureiro
Ajudante de marceneiro
Ajudante de electricista
Ajudante de carpinteiro
Ajudante de serralheiro
Ajudante de sapateiro

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	2019
I	800,00
II	780,00
III	750,00
IV	720,00
V	700,00
VI	680,00
VII	650,00
VIII	640,00
IX	630,00
X	620,00
XI	615,00
XII	610,00
XIII	605,00

XIV	600,00
XV	600,00

Cláusulas de expressão pecuniária	2019
Subsídio de refeição	4,00 €
Abono para falhas	19,00 €
Diuturnidades	10,00 €

Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroactivos, a partir 1 de janeiro de 2019 independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela, podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 15 de julho de 2019.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela AEDA - Associação Empresarial de Ansião:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACIMG - Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACISN - Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Valter Galrinho Ferreira, na qualidade de mandatário.

Ricardo António Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 204/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46214, 46211, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46470, 46520, 46441, 46494, 46442, 46732, 46450, 46491, 46492, 46493, 46480, 46740, 46510, 46650, 46660, 46690, 46900, 47112, 47191, 47192, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47210, 47292, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47521, 47522, 47523, 47620, 47630, 47410, 47781, 47782, 47770, 47650, 47640, 47784, 47761, 47783, 47420, 47762, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 96021, 96022, 96030 filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do restante clausulado pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da data deferida no ponto anterior.

4- A denúncia desta CCT revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos 90 dias que antecedem os termos de vigência.

5- A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta, até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7- Recebida a contraproposta, cabe ao proponente sugerir a marcação da primeira reunião de negociação.

Cláusula 2.^a-A

(Substituição da CCT)

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique pelo menos 3 alterações, ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

(Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 4.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e de retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 365 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a mesma for motivada por doença ou acidente.

Cláusula 5.^a

(Garantia do lugar e outras regalias)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade pa-

tronal lhe estavam sendo atribuídas, sem contudo ter direito à retribuição.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, sem contudo ter direito à retribuição.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 6.^a

(Quotização)

1- A cobrança das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores pelas entidades patronais só poderá por estas ser feita se o trabalhador em declaração individual escrita assim o solicitar.

2- É obrigatório o envio ao sindicato das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores, cobradas pela entidade patronal.

Cláusula 7.^a

(Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa - o horário será de quarenta horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde.

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

i) meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde;

ii) um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, o horário será de quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2- Excepcionalmente no mês de dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de 48 horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho, será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de janeiro e 28 de fevereiro do ano seguinte.

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base).

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3- Para os profissionais administrativos, dos serviços e equiparados, o período semanal de trabalho será de 40 horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira. Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das 13 horas.

4- O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e o descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador.

a) Independentemente do disposto no número 4, a entidade patronal, mediante prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança de horário para novo horário que não consagre o descanso complementar ao sábado à tarde, sempre que resulte de alteração global do horário de funcionamento da empresa, de um sector ou serviço da mesma, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica, devidamente fundamentadas.

b) A empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial, para o fazer regressar ao regime de semana inglesa.

c) A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excepcional do mês de dezembro.

d) Qualquer alteração do horário de trabalho terá de ser comunicada com pré-aviso de 20 dias, com excepção da alteração referida na alínea b).

5- O horário será sempre organizado de modo que cada período de trabalho não ultrapasse cinco horas e o intervalo para almoço não seja inferior a uma hora nem superior a duas.

6- As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7 horas e prolongar-se para além das 23 horas, devendo, porém, as horas para além das 20 horas ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira e 50 % as seguintes, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

Cláusula 8.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- É permitida a isenção do horário de trabalho, nos termos e com efeitos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

2- Os requerimentos de isenção deverão ser entregues na delegação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores que vierem a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial no montante de 25 % da remuneração que integrará para todos os efeitos legais a sua retribuição mensal.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 9.^a

(Trabalho suplementar)

O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da

lei e a título facultativo para o trabalhador, excepto no caso de balanço.

Cláusula 10.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar nocturno.

b) 150 % em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos 3 dias seguintes.

2- A forma de considerar o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

Vencimento mensal x 12

Horas de trabalho semanal x 52

Cláusula 11.^a

(Retribuições)

1- As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela salarial anexa ao presente CCT.

2- Quando o trabalhador aufrir uma remuneração mista, isto é, constituída pela parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada aquela independentemente desta.

3- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviços para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

5- Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6- As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor que for fixado para a função pública por cada quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

7- Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no número 6 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 12.^a

(Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição)

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de 3 diuturnidades.

2- Sempre que o trabalhador aufrir um salário igual ou su-

perior ao mínimo fixado neste contrato colectivo de trabalho, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, consideram-se as mesmas já englobadas.

a) Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de balcão como de escritório, e os bilheteiros, terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

b) Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, cujo valor diário consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

3- O subsídio de refeição é devido na sua totalidade por cada dia efectivo de trabalho prestado pelo trabalhador.

4- O trabalho da parte da manhã de sábado é considerado para todos os efeitos como dia efectivo de trabalho para o trabalhador com horário em regime de semana inglesa.

5- O subsídio de refeição será igualmente devido nos dias em que o trabalhador só preste meio dia de trabalho no cumprimento da alínea i) b) do número 1 da cláusula 7.^a

6- Os trabalhadores contratados a tempo parcial terão direito ao subsídio de refeição na sua totalidade nos dias em que o seu horário de trabalho seja de pelo menos quatro horas.

7- Nos restantes dias, o subsídio de refeição será de 50 % do seu valor.

8- Salvaguardam-se os valores superiores de subsídio de refeição que estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 13.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias)

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

Cláusula 14.^a

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (ordenados base, mais média de comissões).

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

Cláusula 15.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua saúde e/ou formação moral.

2- As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade, deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3- Não são, os menores de 18 anos, obrigados à prestação de trabalho antes das 7 nem depois das 20 horas.

Cláusula 16.^a

(Comissões paritárias)

1- A interpretação de casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito e voto.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

Cláusula 17.^a

(Admissão de pessoal e carreiras profissionais)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, são as constantes das alíneas seguintes.

a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior.

b) Para efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que não estando inscritas o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção.

c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida, havendo parecer favorável do sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2- Trabalhadores do comércio e equiparados.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com exceção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes;

b) Empregado de loja e operadores de supermercado: Poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade.

i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderão a empregado de loja ajudante ou a operador ajudante de supermercado;

ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a empregado de loja ajudante ou operador ajudante de supermercado;

iii) Os empregados de loja ajudantes ascenderão a empregado de loja de 3.^a após dois anos de permanência na categoria;

iv) Os empregados de loja de 3.^a ascenderão a empregado

de loja de 2.^a após dois anos de permanência na categoria;

v) Os empregados de loja de 2.^a ascenderão a empregados de loja de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

vi) Os empregados de loja de 1.^a ascenderão a empregados de loja especializados após cinco anos de permanência na categoria;

vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e empregado de loja:

a) Operador ajudante de supermercado = Empregado de loja ajudante;

b) Operador de supermercado de 3.^a = Empregado de loja de 3.^a;

c) Operador de supermercado de 2.^a = Empregado de loja de 2.^a;

d) Operador de supermercado de 1.^a = Empregado de loja de 1.^a;

e) Operador especializado de supermercado = Empregado de loja especializado;

f) Operador encarregado = Empregado de loja chefe de secção;

g) Encarregado de loja = Empregado de loja encarregado.

c) Trabalhadores auxiliares: podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos e com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: servente, distribuidor ou embalador;

d) Trabalhadores da costura: podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para a categoria de ajudante de costureiro. Ao completar 3 anos de permanência na categoria, ascenderá à categoria a costureiro ou bordador;

e) Trabalhadores electricistas, marceneiros, carpinteiros, sapateiros e metalúrgicos: podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para as categorias de ajudantes das referidas profissões.

Os ajudantes ao fim de 4 anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria superior respectiva: electricista ou marceneiro ou carpinteiro ou sapateiro ou metalúrgico;

f) Trabalhadores dos serviços de limpeza: podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior.

3- Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços.

a) Trabalhadores da área de vendas: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de vendas, ascenderão a uma das categorias seguintes: delegado de vendas, técnico de vendas ou prospector de vendas.

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional.

bi) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 9.^o ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão

considerados técnicos comerciais de nível II, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: 2.^o caixeiro, operador de supermercado de 2.^a, delegado de vendas de 2.^a, técnico de vendas de 2.^a ou prospector de vendas de 2.^a;

bii) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 12.^o ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível III, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: 1.^o caixeiro, operador de supermercado de 1.^a, delegado de vendas de 1.^a, técnico de vendas de 1.^a ou prospector de vendas de 1.^a

c) Técnicos especializados: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de técnico especializado os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área respectiva, ascenderão à categoria de técnico especializado de 2.^a;

ci) Os técnicos especializados de 2.^a ascenderão a técnicos especializados de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

4- Trabalhadores administrativos e dos serviços.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes.

b) Escriturários e equiparados: só poderão ser admitidos para as categorias de estagiário de escritório ou dactilógrafo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas equivalentes ao 9.^o ano de escolaridade;

i) Os estagiários de escritório, logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam os 22 anos de idade, serão promovidos a 3.^o escriturários;

ii) Os 3.^o escriturários serão promovidos à categoria de 2.^o escriturários logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os 2.^o escriturários serão promovidos à categoria de 1.^o escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os 1.^o escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria.

c) Trabalhadores auxiliares: podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos ou após 3 anos de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: contínuo, porteiro ou estagiário de escritório.

d) Operadores de informática: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.^a

Os operadores de informática de 2.^a ascenderão a operadores de informática de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) Programadores de informática: serão admitidos para a

categoria profissional de estagiário de programador, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após 3 anos de permanência na categoria e após concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de programação, ascenderão à categoria de programador de informática de 2.ª;

i) Os programadores de informática de 2.ª ascenderão a programadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

ii) Os programadores de informática de 1.ª ascenderão a programador de informática principal após cinco de permanência na categoria;

iii) Os programadores informáticos principais que concluíam com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de análise de sistemas, e com permanência mínima de 3 anos na categoria ascendem a analistas de informática.

f) Telefonistas e rececionistas: só poderão ser admitidos para as categorias de telefonista e de rececionista os indivíduos com idade não inferior a 18 anos;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza: podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior;

h) Operador de reprografia: serão admitidos para a categoria profissional de operador de reprografia os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de caixeiro de 2.ª

5- Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria a empregado de agência funerária de 3.ª;

b) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.ª;

c) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.ª

6- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

7- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame

médico, a expensas da entidade empregadora.

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

e) O exercício em exclusivo das atividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de faturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

f) Os estagiários após seis meses ascenderão à respetiva categoria profissional para a qual estagiarem.

g) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos ato contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

Nota: As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 18.ª

(Reduções ao salário mínimo nacional)

1- As reduções ao salário mínimo nacional (SMN) constantes do grupo XV da tabela salarial do presente CCT, só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

2- Está incluído no período máximo de um ano o tempo de redução efectuado noutras entidades patronais, desde que devidamente comprovado e com a mesma categoria profissional.

3- O período máximo estabelecido no número 1 será reduzido a seis meses no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

Cláusula 19.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

Cláusula 20.^a

(Proteção da parentalidade)

O regime de proteção da parentalidade é aquele que consta da legislação em vigor.

Cláusula 21.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste CCT.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, onde deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente CCT e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos, na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

6- O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20 % do total de trabalhadores ao serviço na empresa.

a) As empresas com menos de cinco trabalhadores a tempo inteiro podem contratar um trabalhador em regime de tempo parcial.

7- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior a quatro nem superior a oito horas diárias, bem como não poderá ser infe-

rior a oito nem superior a vinte horas semanais.

a) O regime especial de horário de trabalho do mês de dezembro pode igualmente ser aplicado aos trabalhadores em regime de tempo parcial, na proporção do tempo de trabalho prestado.

ANEXO I

Definição funcional das categorias profissionais

Ajudante de motorista (comércio) - É o trabalhador que acompanha o motorista de veículos de mercadorias e efetua a carga e descarga da mercadoria, procede à sua entrega no local de destino. Pode também desempenhar as funções de servente.

Ajudantes (exceto ajudante de motorista) (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do profissional (marceneiro, electricista, carpinteiro, serralheiro, sapateiro), auxilia o mesmo, estagiando para a profissão respetiva.

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efetua colorações e descolorações.

Analista de informática (administrativo) - É o trabalhador que concebe e projeta, 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 objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua 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.

Bilheteiro (serviços) - É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efetuados na bilheteira.

Bordador (comércio) - Executa manualmente ou à máquina motivos decorativos em vestuário ou em outros artigos.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Caixa de loja (comércio) - É o trabalhador que recebe nu-

merário, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite faturas e recibos; regista estas operações.

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

Carpinteiro (comércio) - Executa, em madeira ou outros materiais, moldes e ou modelos, a fim de serem utilizados no fabrico ou conservação de obras diversas.

Chefe de compras (administrativo) - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as atividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece diretivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e faturas. Negocia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

Chefe de departamento (administrativo) - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que é responsável pela ação comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos, adjuntos às vendas.

Cobrador (administrativo) - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com os serviços do Estado.

Contínuo (administrativo) - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo) - É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimen-

to 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 respetivos processos.

Costureiro (comércio) - Executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura necessários à confeção e ou reparação de peças de vestuário.

Delegado de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de venda; transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transações que efetuou, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros fatores que interessem ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Demonstrador (comércio) - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Diretor administrativo (administrativo) - Planeia, dirige e coordena os serviços administrativos de uma empresa, sob orientação de um diretor-geral, e participa na definição da política administrativa, determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respetiva implementação.

Diretor comercial (comércio) - Define a política de vendas organizando e dirigindo as atividades comerciais da empresa, avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio, consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas, define e estabelece o programa de vendas.

Diretor de recursos humanos (administrativo) - Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais, efetua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos, define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos.

Diretor de serviços (administrativo e serviços) - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um dos vários departamentos. Pode também gerir uma pequena empresa de prestação de serviços, planeando, dirigindo e coordenando a sua atividade.

Diretor financeiro (administrativo) - Planeia, dirige e coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros de uma empresa sob orientação de um diretor-geral e participa na definição da sua política financeira, colabora

na definição dos objetivos gerais da empresa, determina as prioridades de investimento em colaboração com os diretores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior.

Diretor-geral (comércio, administrativo e serviços) - Define e formula a política de uma empresa comercial ou de prestação de serviços, cuja atividade planeia e dirige com a colaboração dos diretores comerciais e de serviços e ou outros quadros superiores. Participa na definição dos objetivos da empresa e elabora e ou aprova as linhas de atuação da política das várias áreas.

Distribuidor (comércio) - (V. servente).

Eletricista (comércio) - Instala, afina, repara e efetua a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em instalações de baixa e alta tensão ou em veículos automóveis e similares.

Embalador (comércio) - (V. servente).

Empregado de loja encarregado e encarregado de loja (comércio) - É o trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja (especializado, 1.ª, 2.ª e 3.ª) (comércio) - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Atende o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elaborar notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode receber a importância da venda. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos. Pode conceber e executar o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Empregado de loja-ajudante e operador ajudante de supermercado (comércio) - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado de loja de 3.ª ou para operador de supermercado de 3.ª. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja-chefe de secção e operador encarregado (comércio) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Encarregado de armazém (comércio) - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de loja (comércio) - (V. empregado de loja encarregado).

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-ofi-

cial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Escriturário (principal, 1.ª, 2.ª e 3.ª) (administrativo) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

Estagiários (comércio, administrativo e serviços) - É todo aquele trabalhador que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda aptidões técnicas, estagia na empresa para ascender à categoria profissional superior.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Fiel de armazém (comércio) - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente (serviços) - Gere uma pequena empresa de serviços, por conta do proprietário, planeando e dirigindo a sua atividade, define a política e orçamento da empresa, com base na análise da oferta e da procura do mercado, dirige a execução da política definida.

Gerente comercial (comércio) - É o trabalhador que or-

ganiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenha um aspeto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Guarda (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inspetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos e os serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Manicura-pedicura (1.ª e 2.ª) (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Marceneiro (comércio) - Fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Motorista (comércio, administrativo e serviços) - Motorista de veículos de passageiros: conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do veículo, quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias: conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efetuar, e recebe a documentação respetiva, efetua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Operador-ajudante de supermercado (comércio) - (V. empregado de loja-ajudante).

Operador de informática (de 1.ª e de 2.ª) (administrativo) - Opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento, opera o equipamento periférico do sistema e os respetivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; introduz as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção

de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo.

Operador de reprografia (serviços) - É o trabalhador que opera com máquinas de reprodução cujos serviços são destinados ao público, podendo ainda desempenhar as funções inerentes à categoria de empregado de loja.

Operador de supermercado (especializado, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª) (comércio) - É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporta para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposições dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador encarregado (comércio) - (V. empregado de loja - chefe de secção).

Paquete (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (administrativo) - 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. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência.

Praticante de balcão (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do empregado de loja, auxilia o mesmo, estagiando para a respetiva profissão.

Programador de informática (principal, 1.ª e de 2.ª) (administrativo e serviços) - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara dados elucidativos dos objetivos 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-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Prospetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Posticeiro - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efetua a preparação e a composição de postigos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Rececionista (administrativo) - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Repositor (comércio) - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em casos de falta.

Sapateiro (comércio) - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

Serralheiro (comércio) - Monta estruturas metálicas ligeiras e outros elementos de estruturas utilizadas na construção civil. Corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Servente de limpeza (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador encarregado dos serviços de limpeza dum estabelecimento ou de um escritório.

Servente, distribuidor e embalador (comércio) - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exijam qualquer formação.

Técnico de computador (administrativo) - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

Técnico de contabilidade e contabilista certificado (ad-

ministrativo) - 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 do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo igualmente responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. No caso de subscrever a escrita da empresa, tornando-se assim responsável pela sua contabilidade perante a Autoridade Tributária e estando também inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados, é-lhe atribuída a categoria profissional de contabilista certificado.

Técnico especializado (1.ª e 2.ª) (comércio e serviços) - É o trabalhador que executa tarefas de carácter técnico relacionadas com a instalação, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhos, instalações e sistemas das áreas de electricidade, informática, gás, eletrónica ou telecomunicações.

Técnico de «marketing» (administrativo) - É o trabalhador que efetua todo o planeamento e estudos necessários à implementação do plano de marketing da empresa. Efetua estudos e pesquisas de mercado com vista à posterior tomada de decisão, na vertente comercial, tendo por base estudos, inquéritos, etc. Analisa a informação e os resultados obtidos. Elabora relatórios de avaliação de riscos, rentabilidade e estratégia. Avalia aspetos particulares de gestão, nomeadamente no que respeita a questões relacionadas com publicidade, promoção e concorrência.

Técnico de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local de venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de venda; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem; por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

Contabilista certificado (administrativo) - (V. técnico de contabilidade).

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

Vendedor especializado (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende mercadorias e ou serviços cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos

especiais.

Vitrinista (comércio) - É o trabalhador que tem a seu cargo, como atividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

Quadros superiores

Grupo I
Diretor-geral

Grupo II
Diretor comercial
Diretor de serviços
Diretor administrativo
Diretor financeiro
Diretor de recursos humanos

Grupo III
Gerente comercial
Gerente

Quadros médios

Grupo IV
Analista de informática
Contabilista certificado

Grupo V
Inspetor de vendas

Quadros intermédios e técnicos

Grupo VI
Chefe de vendas
Chefe de departamento
Chefe de compras
Programador de informática principal

Grupo VII
Empregado de loja encarregado
Encarregado de loja
Encarregado de carnes
Encarregado de agência funerária
Técnico de contabilidade
Técnico de marketing

Grupo VIII
Empregado de loja chefe de secção
Escriturário principal
Operador encarregado
Vendedor especializado
Esteticista- cosmetologista (M/F) de 1.^a
Massagista de estética (M/F) de 1.^a
Primeiro-oficial de carnes

Grupo IX
Empregado de loja especializado
Corr. em línguas estrangeiras
Encarregado de armazém
Op. especializado supermercado
Programador de informática de 1.^a
Técnico especializado de 1.^a
Cabeleireiro/barbeiro de 1.^a
Empregado de agência funerária 1.^a

Profissionais qualificados

Grupo X
Empregado de loja de 1.^a
1.º escriturário
Caixa de loja
Caixa de escritório
Op. de supermercado de 1.^a
Operador de informática de 1.^a
Prospetor de vendas
Delegado de vendas
Técnico de vendas
Técnico de computador
Vitrinista
Técnico especializado de 2.^a
Cabeleireiro/barbeiro de 2.^a
Empregado de agência funerária 2.^a
Esteticista- cosmetologista (M/F) de 2.^a
Massagista de estética (M/F) de 2.^a
Manicura/pedicura de 1.^a
Segundo oficial de carnes

Profissionais semiqualeificados

Grupo XI
Empregado de loja de 2.^a
2.º escriturário
Operador de informática de 2.^a
Op. de supermercado de 2.^a
Demonstrador
Programador de informática de 2.^a
Fiel de armazém
Motorista
Serralheiro
Eletricista
Carpinteiro
Marceneiro
Sapateiro
Cabeleireiro/barbeiro de 3.^a
Empregado de agência funerária 3.^a
Manicura/pedicura (M/F) de 2.^a
Posticeiro de 1.^a
Praticante de carnes do 2.º ano

Profissionais não qualificados

Grupo XII
Empregado de loja de 3.^a

3.º escriturário
 Cobrador
 Op. de supermercado de 3.ª
 Bordador
 Costureiro
 Caixa de balcão
 Rececionista
 Telefonista
 Bilheteiro
 Operador de reprografia
 Posticeiro de 2.ª
 Praticante de carnes do 1.º ano

Grupo XIII
 Guarda
 Repositor
 Servente de limpeza
 Servente
 Distribuidor
 Embalador
 Ajudante de motorista
 Contínuo
 Porteiro
 Ajudante de cabeleireiro/barbeiro
 Posticeiro de 3.ª

Praticantes e aprendizes

Grupo XIV
 Empregado de loja ajudante
 Op. ajudante de supermercado
 Estagiário de vendas
 Estagiário de técnico especializado
 Estagiário de escritório
 Estagiário de informática
 Estagiário de programador de informática
 Auxiliar de agência funerária

Grupo XV
 Praticante de balcão
 Pacote
 Ajudante de costureiro
 Ajudante de marceneiro
 Ajudante de electricista
 Ajudante de carpinteiro
 Ajudante de serralheiro
 Ajudante de sapateiro

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	2019
I	800,00
II	780,00
III	750,00
IV	720,00

V	700,00
VI	680,00
VII	650,00
VIII	640,00
IX	630,00
X	620,00
XI	615,00
XII	610,00
XIII	605,00
XIV	600,00
XV	600,00

Cláusulas de expressão pecuniária	2019
Subsídio de refeição	4,00€
Abono para falhas	19,00€
Diuturnidades	10,00€

Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroativos, a partir de 1 de janeiro de 2019 independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroativos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela, podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 15 de julho de 2019.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela AEDA Associação Empresarial de Ansião:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACIMG - Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACISN - Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

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

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 205/2019, 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 Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo (AC) aplica-se em todo o território nacional à atividade de produção de PTA e obriga, por uma parte, as empresas Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal L.^{da} e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais filiadas na Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 113.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo coletivo entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, são revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AC pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativa-

mente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidem da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AC não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se tendencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação profissional e remuneratória anterior.

3- No recrutamento externo, a empresa procurará exercer a sua responsabilidade social e, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

4- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e

conter os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- i) Nos casos de contrato a termo resolutivo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AC e os regulamento internos da empresa relevantes.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste AC são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 6.^a

Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais

No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo podem ser estipulados de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis

salariais XII a IX;

b) 150 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV a I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AC, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AC.

Cláusula 9.^a

Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

3- A progressão nas carreiras profissionais e níveis sala-

riais é baseada em critérios de tempo de permanência e mérito profissional suportado por sistema de avaliação de desempenho.

4- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC rege-se pelas regras e termos constantes do anexo II.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias profissionais tem direito a auferir a retribuição mínima praticada na empresa para a categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Reconversão

1- Na medida do possível, a empresa procurará reconverter os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar, em caso algum, perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias, cessando, porém, os componentes remuneratórios que não tenham a ver com a nova função.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda quando a incapacidade é superior a 50 %, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 78.^a

(Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade para que foi contratado.

2- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição e/ou condições de trabalho mais elevadas, o trabalhador tem direito a estas enquanto o exercício de tais atividades se mantiver.

4- Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível, que não pode ser superior a seis meses, e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do número anterior, corresponder retribuição e/ou condições de trabalho mais favoráveis, o trabalhador tem direito a elas.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 13.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional a empresa estabelecerá planos de formação anuais, os quais devem, em qualquer circunstância, ser divulgados com a antecedência mínima de trinta dias relativamente à sua execução.

Cláusula 14.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas

anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos, ou um número de horas proporcional se for contratado a termo por período igual ou superior a três meses.

3- As horas da dispensa de trabalho para frequência de aulas ou prestação de provas ao abrigo do regime de trabalhador estudante, bem como as ausências no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências são consideradas para o cômputo de horas previsto no número anterior.

4- Se a formação não for assegurada pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, o trabalhador pode utilizar o correspondente crédito de horas, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

5- Nestas circunstâncias o trabalhador terá também direito a um subsídio para pagamento do custo da formação, de valor igual ao da retribuição relativa ao período de crédito de horas utilizado.

6- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

7- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AC sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 15.^a

Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a ação de formação;
- b) Duração da ação formação;
- c) Objetivos da ação de formação;
- d) Conteúdo da ação de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deve ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou ação de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual devem constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de

formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, com o acordo da empresa nos termos da lei.

2- Por acordo com a empresa, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 100 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstas nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino com duração igual ou superior a seis meses.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento.

3- Os direitos dos trabalhadores estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

4- A empresa, sempre que possível, deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, designadamente em horários de turnos rotativos, o trabalhador-estudante tem preferência na ocupação se posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e a frequência das aulas.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

8- O trabalhador-estudante não pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas

ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

9- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 15 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a dez dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de dez dias de licença.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AC e da lei;

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

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

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AC;

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

k) Manter atualizado o registo do pessoal com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do

contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitado, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AC;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final dessa reclamação seja proferida no prazo máximo de 30 dias;

o) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de abril de 1996.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AC;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

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

i) Participar de modo diligente em cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AC;

m) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha

tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo situações previstas na lei e neste AC;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AC;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 23.^a (Mobilidade geográfica);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AC;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 78.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 21.^a

Regulamentação do trabalho

1- Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AC.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho devendo, para o efeito, ouvir a comissão sindical, quando exista.

3- Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou, pelo menos, afixados na sede da empresa em Portugal e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- O local de trabalho só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste AC.

Cláusula 23.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 78.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de

residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 24.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste AC como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AC e na lei, compete à empresa estabelecer e alterar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

2- A jornada de trabalho diária será interrompida por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho,

mesmo que se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

3- Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

5- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 28.^a

Horário flexível

1- Podem ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não pode ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deve completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário durante um período de referência de três meses, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela empresa ou, nos termos definidos por

aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 29.^a

Banco de horas

1- A empresa pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

2- A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

3- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio de transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. A empresa tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual pode ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semes-

tre do ano, situação em que a compensação pode ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para o trabalhador que presta serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo entre o trabalhador e a empresa.

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansará nos dias em que por escala lhe competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deve ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

5- Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo devem coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre a empresa e o trabalhador.

6- As escalas de turno devem ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da ati-

vidade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AC, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 67.^a (Subsídio de IHT).

Cláusula 32.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor na empresa.

3- A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos podem ser fixos, quando o trabalhador cumpre sem rotação o mesmo horário de trabalho, ou rotativos, quando o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) Nos turnos de laboração contínua é assegurado pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso e feriados a que o trabalhador tem direito;

d) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

e) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se para todos os efeitos incluídas no período de trabalho;

f) Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

4- Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e confirmada pelo médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará de imediato ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

5- Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

6- As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela empresa.

7- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico.

9- A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a retribuição especial prevista na cláusula 70.^a (Subsídio de turno).

Cláusula 33.^a

Trabalho em regime de horário concentrado

1- Por acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários de turnos concentrados que terão de respeitar as regras gerais referentes ao trabalho em regime de turnos, com as seguintes especificidades:

a) A prestação efetiva de trabalho normal anual não pode ultrapassar as 1880 horas nem os 156 dias;

b) Para sobreposição efetiva ou formação são reservados, em média, quatro dias por ano (48 horas);

c) Para substituição de trabalhador que não possa comparecer no respetivo turno, é instituído um «regime de reserva». O número de dias anuais afetos a este regime não pode ser superior a seis (72 horas);

d) A escala para afetar os trabalhadores ao «regime de reserva» deve ser organizada anualmente, de forma rotativa, e não pode ultrapassar 10 dias por mês.

2- Em cada mês só a primeira chamada pode ser incluída no regime de reserva, sendo as restantes, se as houver, bem como as que ultrapassem os seis dias anuais, pagas como trabalho suplementar. Por cada deslocação às instalações, o trabalhador tem direito a um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal.

3- O trabalhador em «regime de reserva» obriga-se a permanecer sempre contactável durante os dias que lhe couberem na escala de reserva, de modo a poder iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de 2 horas.

4- A afetação ao «regime de reserva» confere ao trabalhador o direito a um pagamento especial de 100 € mensais.

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Quando o trabalhador não presta serviço em regime de

turnos, constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno;
- c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

4- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 68.^a (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar - Definição e condições

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho e ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 175 horas anuais.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução e carece de prévia e expressa determinação da empresa, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respetiva retribuição.

4- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos 12 horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será compensado como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo, no entanto, que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. Se o trabalhador utilizar a sua viatura particular, terá direito a ser ressarcido dos custos nos termos previstos na alínea *d*) da cláusula 40.^a (Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações). O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a empresa deve assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a empresa assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se

aplicará o disposto no número seguinte.

9- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a empresa deve assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10- O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a empresa é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4- O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 37.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 36.^a (Trabalho suplementar - Descanso compensatório), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 69.^a (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 38.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer sempre contactável durante o período de prevenção e a convocação compete ao responsável da unidade ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, para que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de 7 dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que 2 fins-de-semana seguidos.

5- Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, acrescida de um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

b) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

6- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho.

7- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio cujo valor consta da cláusula 72.^a (Retribuição do serviço de prevenção).

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 39.^a

Princípio geral

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

2- Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os traba-

lhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, com o acordo da empresa, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 41.^a

Direitos do trabalhador nas grandes deslocações

1- O trabalhador tem direito nas grandes deslocações:

a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 40.^a (Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações);

c) No Continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;

e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, de filhos ou de pais;

f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, pode requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

Cláusula 42.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados ao trabalhador pelo Serviço Na-

cional de Saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, devem ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquele serviço se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado tem ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deve avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- A empresa efetuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de grande deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 43.^a

Local de férias do trabalhador nas grandes deslocações

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para o deslocado no Continente ou Regiões Autónomas e a um ano para o deslocado no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

3- A empresa poderá conceder ainda tolerância de ponto a todos os trabalhadores nos dias 24 ou 26 de dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 45.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 23 dias úteis.

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

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não re-levam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por motivo de parentalidade;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 64.^a (Subsídio de férias).

7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AC e na lei.

8- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e 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, sem prejuízo do gozo integral

das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

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, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 15 de junho e 15 de setembro.

5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- 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 empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- 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.

5- Nos casos em que a cessação de contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 49.^a

Doença ou parto no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 47.^a (Marcação do período de férias). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no número 1 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após três meses completos de serviço efetivo.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou de gozado o direito a férias, as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a empresa pagará a retribuição e o subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado em virtude da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

3- Da aplicação do disposto no número 1 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos do presente AC, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AC e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 55.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias após tal notificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

Cláusula 60.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar que detinha na empresa.

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

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 61.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 62.^a

Retribuição

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

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas pagas pela empresa, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho ou mérito, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa.

4- O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição especial por trabalho noturno integram para todos os efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- As retribuições base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente AC.

6- A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho.

7- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer outra suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

8- Para todos os efeitos previstos neste AC, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 63.^a

Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a retribuição será colocada à disposição do trabalhador no dia 25 do mês a que disser respeito.

3- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de

transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do período de férias.

2- No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Quando o trabalhador prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4- A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste AC, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito de receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no montante de 8,00 €.

2- Se o período normal de trabalho diário for em regime de turnos de 12 horas, a comparticipação para alimentação será de 12,00 €.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montante não inferior ao estabelecido no número 1.

Cláusula 67.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 31.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 27 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:
- (número de horas diárias x 20 % da retribuição base mensal);
- Para as situações previstas na alínea b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

3- Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 00 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 70.^a

Subsídios de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos traba-

lhadores abrangidos por este AC que trabalhem em regime de turnos rotativos:

a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 32 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, ou dois turnos em horário concentrado, e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição do trabalho noturno.

Cláusula 71.^a

Subsídio de disponibilidade

1- Os trabalhadores das equipas de manutenção têm direito a um subsídio de disponibilidade no valor de, pelo menos, 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobre a sua disponibilidade para prolongar o horário ou comparecer ao serviço sempre que ocorram problemas de manutenção na sua área de atividade.

2- Os trabalhadores que já recebem pela disponibilidade valores percentuais superiores ao referido no número anterior, a título de IHT ou outro, mantêm esses valores inalterados.

3- O trabalho suplementar efetuado nos termos dos números anteriores será pago pelos valores previstos na cláusula 69.^a (Retribuição do trabalho suplementar).

Cláusula 72.^a

Retribuição do serviço de prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a uma retribuição especial, paga nos seguintes termos:

a) 100,00 € por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) 41,00 € por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) 64,00 € por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) 2,50 € por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

2- O trabalho suplementar prestado em serviço de prevenção não conta para os limites estabelecidos na cláusula 35.^a (Trabalho suplementar - definição e condições).

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AC.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela administração ou gerência da empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 74.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AC são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 75.^a

Procedimento e prescrição

1- Com exceção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a administração ou gerência, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar in-

conveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 77.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - b) Caducidade;
 - c) Revogação por acordo das partes;
 - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - e) Despedimento coletivo;
 - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - g) Despedimento por inadaptação;
 - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
 - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 78.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 79.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se tiver tido duração efetiva inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 80.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Parentalidade

Cláusula 81.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AC, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 82.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 83.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 84.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 85.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de

dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 87.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 86.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 87.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, mas deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- Desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, no caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 88.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de

exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 89.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 90.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

- d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO XIII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 91.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2- O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3- No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito ao subsídio da Segurança Social, a empresa garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4- A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5- O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6- A empresa pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 92.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio.

2- A empresa atualizará sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos a que proceda para a generalidade dos trabalhadores, em referência à categoria profes-

sional que o trabalhador tinha à data da baixa.

3- A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 93.^a

Seguro de saúde

1- A empresa contratará, nas condições que vier a determinar, uma companhia de seguros para implementar um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa, parto, tratamentos ambulatoriais e internamento hospitalar, podendo vir a considerar a inclusão dos familiares dos trabalhadores.

2- O início do benefício do seguro de saúde só terá lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 94.^a

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 95.^a

Prémio de resultados

1- O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional do conjunto das empresas Indorama Ventures Portugal PTA, L.^{da}, calculado segundo as regras aplicadas no Grupo Indorama.

2- O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedece, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 2 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;

b) Resultado operacional do exercício superior a 2 milhões de euros e até 5 milhões de euros dará direito a um prémio de 300 euros por cada trabalhador;

c) Resultado operacional do exercício superior a 5 milhões de euros e até 7,5 milhões de euros dará direito a um prémio de 600 euros para cada trabalhador;

d) Resultado operacional do exercício superior a 7,5 milhões de euros e até 10 milhões de euros dará direito a um prémio de 800 euros para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 10 milhões de euros e até 15 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 15 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 euros para cada trabalhador.

3- O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

CAPÍTULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, diminuindo o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 97.^a

Obrigações gerais da empresa

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo

exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Cláusula 98.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste AC, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- O trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no número 1 ou tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 99.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de emergência, de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio/suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Emergência, primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência, de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 101.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A empresa deve promover a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 102.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências, previamente comunicadas e comprovadas, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 103.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 15 horas anuais.

Cláusula 104.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a administração da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- O trabalhador fica obrigado a submeter-se, quando para tal convocado durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 106.^a

Consumo de álcool ou drogas

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória com base em sorteio, ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo de álcool ou de drogas sem prescrição médica.

6- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 107.^a

Prevenção do tabagismo

1- No âmbito da política de promoção da saúde e preven-

ção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3- A proibição prevista no número anterior torna-se efetiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4- Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

CAPÍTULO XV

Atividade sindical

Cláusula 108.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AC e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa, em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservados.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior que seja apropriado ao exercício das suas funções, cedido a título permanente.

Cláusula 109.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 110.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores podem ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 111.^a

Direito à informação e consulta

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste AC, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, à administração da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 112.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva

base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 113.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AC, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AC, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO XVI

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 114.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das empresas Indorama Ventures Portugal e dois em representação da COFESINT, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

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

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes

à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AC.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 115.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AC pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 116.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AC que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os dez cêntimos imediatamente superiores, com exceção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

Cláusula 117.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente AC não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 118.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este acordo coletivo como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que realiza análises e ensaios laboratoriais com o objetivo de deter-

minar ou controlar as propriedades das matérias analisadas, efetua verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área administrativa em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Comprador - É o(a) trabalhador(a) cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Coordenador de planeamento e compras - É o(a) trabalhador(a) responsável por garantir que a cadeia de abastecimento, desde as matérias-primas à distribuição do produto final, é realizada de forma regular, segura e a custo efetivo dentro do orçamentado, cumprindo todos os requisitos legais e ambientais e garantindo a satisfação do cliente. Garante o suporte técnico e logístico aos operadores logísticos e clientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Diretor - É o(a) trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige uma área e/ou departamento de atividade da empresa. Estuda, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, analisa e interpreta resultados e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Encarregado (produção, armazém, laboratório e SSA) - É o(a) trabalhador(a) que na área de atividade que lhe está atribuída é responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores, participando ativamente na execução das tarefas em conjunto com os trabalhadores que coordena. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Encarregado de ciclo de água - É o(a) trabalhador(a) responsável pela monitorização e controlo do funcionamento de um setor da unidade industrial que se encontra à sua guarda (ciclo água), assegurando a qualidade e eficácia das respetivas operações. Reporta avarias e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Encarregado de ciclo de energia - É o(a) trabalhador(a) responsável pela monitorização e controlo do funcionamento de um setor da unidade industrial que se encontra à sua guarda (ciclo energia), assegurando a qualidade e eficácia das respetivas operações. Reporta avarias e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e gestão das atividades de manutenção dos diversos sistemas de controlo e instrumentação relativas a equipamentos, garan-

tindo elevados níveis de eficiência em termos de recursos, prazos, custos e garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança, ambiente e qualidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Lubrificador - É o(a) trabalhador(a) que executa todas as tarefas de manutenção na vertente da lubrificação dos equipamentos mecânicos da empresa, de acordo com as especificações e plano de lubrificação existentes. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Mecânico de instrumentos - É o(a) trabalhador(a) que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais nas ações de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Secretário de direção - É o(a) trabalhador(a) que presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou direção, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, atendimento telefónico, correspondência, deslocações, elaboração de atas e arquivo e estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Soldador - É o(a) trabalhador(a) que executa a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxiacetilénicos, arco-elétricos e outros, interpretando desenhos de fabrico e montagem, instruções de funcionamento e manutenção. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Supervisor (produção, elétrica, instrumentação e manutenção) - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento e controle de um sector da unidade industrial; dirige a equipa no trabalho do dia-a-dia, garantindo o processo de produção e ou técnicas de funcionamento dos serviços de produção e/ou de apoio à produção; é responsável pelo cumprimento dos planos de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade. Reporta avarias, disponibiliza equipamentos e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico administrativo - É o(a) trabalhador(a) que realiza, organiza e executa com autonomia tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e

qualidade.

Técnico administrativo e financeiro - É o(a) trabalhador(a) que sob orientação do diretor financeiro organiza e executa as atividades financeiras em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara relatórios de informação financeira e executa tarefas de suporte à análise de custos e à elaboração de mapas/relatórios de controlo orçamental. Valida e garante a conformidade de documentos e informação de fecho do mês. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de armazém - É o(a) trabalhador(a) que executa as operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, gruas de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de desenho - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos fornecidos ou recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área de atividade, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de fiabilidade - É o(a) trabalhador(a) que executa todas as tarefas de monitorização das condições dos sistemas e equipamentos mecânicos dinâmicos e estáticos da empresa, de acordo com as especificações e planeamento. Participa no desenvolvimento dos planos de manutenção e na gestão dos ativos da fábrica. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de instrumentação - É o(a) trabalhador(a) que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos de medida e controlo industrial. Deteta e repara avarias, recorrendo a equipamentos adequados de acordo com as solicitações dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efetua regulação de processos. Garante a operacionalidade

e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de logística - É o(a) trabalhador(a) que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e *stocks*. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de manutenção/eletricista - É o(a) trabalhador(a) eletricista que monta, instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhos elétricos de baixa, média e alta tensão. Executa ensaios e medidas na deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de manutenção/mecânico - É o(a) trabalhador(a) que monta, desmonta, repara, afina, prepara ou ajusta as máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico oficial de contas (TOC) - É o(a) trabalhador(a) que planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal garantindo o cumprimento dos requisitos legais. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de operação exterior - É o(a) trabalhador(a) que em conjunto com os elementos da sua equipa e sob orientação do seu superior hierárquico, é responsável pela operação da unidade fabril que lhe está adstrita. É responsável pela segurança e operacionalidade dos equipamentos da sua área. Opera e vigia os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com as instruções de operação. Zela pelas condições de operação dos equipamentos executando ações de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e informa ocorrências e incidentes de exploração. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de planeamento de matérias-primas - É o(a) trabalhador(a) com responsabilidades ao nível de atividades de procura, planeamento e negociação de matérias-primas/subsidiárias; garante o abastecimento regular das mesmas de acordo com o planeamento de produção, monitorizando a sua entrega de modo a permitir o funcionamento da unidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de produção painel - É o(a) trabalhador(a) responsável por realizar as ações requeridas no painel ou a seu

cargo na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e atuando de acordo com instruções recebidas. Observa, interpreta e regista leituras de instrumentos e alarmes, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; atua em conformidade com diretrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de qualidade - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e mantém um sistema de gestão integrado, garantindo a implementação e manutenção da certificação no âmbito da qualidade, segurança, ambiente e energia. Coordena e implementa práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria do sistema integrado de gestão, garantindo o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de recursos humanos - É o(a) trabalhador(a) com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento, da gestão de tempos de trabalho e processamento de salários. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Técnico de segurança - É o(a) trabalhador(a) que zela pelo cumprimento das regras de saúde, prevenção e segurança no trabalho; detém o conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; atua nas situações de sinistro ou acidente, recorrendo aos meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efetua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção.

Técnico superior de engenharia (projetos e modificações, sistemas de controlo, fiabilidade, integridade, ambiente e segurança, emergência, qualidade, processo e sistemas informáticos) - É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas e campos da sua responsabilidade; interpreta orientações superiores e, com base em dados, métodos industriais e/ou administrativos, ensaios químicos e/ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização através de sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvem análise e interpretação de resultados e elabora os respetivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Torneiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que, num torno mecânico, executa trabalhos de maquinação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

Tesoureiro - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico da caixa; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; prepara a previsão de tesouraria para validação superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

ANEXO II

Carreiras profissionais

1- Níveis de enquadramento

O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção de uma matriz salarial com 35 categorias profissionais distribuídas por 13 níveis de enquadramento (I a XIII).

Níveis	Categorias profissionais
I	Coordenador de planeamento e compras III Diretor II Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação III
II	Coordenador de planeamento e compras II Diretor I Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação II
III	Supervisor Técnico oficial de contas II
IV	Técnico administrativo e financeiro III Técnico de contabilidade III Técnico de planeamento de matérias-primas III Técnico de qualidade III Técnico de recursos humanos III Técnico oficial de contas I Técnico superior de engenharia III Tesoureiro III
V	Coordenador de planeamento e compras I Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação I Técnico administrativo e financeiro II Técnico de contabilidade II Técnico de planeamento de matérias-primas II Técnico de qualidade II Técnico de recursos humanos II Técnico superior de engenharia II Tesoureiro II
VI	Comprador III Encarregado de armazém II Encarregado de laboratório II Encarregado de produção II Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) II Secretário de direção II Técnico administrativo II Técnico de armazém III Técnico de logística III Técnico de produção painel II

VII	Encarregado de ciclo de água II Encarregado de ciclo de energia II Técnico de fiabilidade III Técnico de instrumentação III Técnico de manutenção eletricista III Técnico de manutenção mecânico III
VIII	Encarregado de armazém I Encarregado de ciclo de água I Encarregado de ciclo de energia I Encarregado de laboratório I Encarregado de produção I Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) I
IX	Analista de laboratório II Lubrificador II Mecânico de instrumentos II Serralheiro mecânico II Soldador II Técnico administrativo e financeiro I Técnico de contabilidade I Técnico de desenho II Técnico de operação exterior II Técnico de planeamento de matérias-primas I Técnico de produção painel I Técnico de qualidade I Técnico de recursos humanos I Técnico de segurança II Técnico superior de engenharia I Tesoureiro I Torneiro mecânico II
X	Assistente administrativo II Comprador II Lubrificador I Secretário de direção I Técnico administrativo I Técnico de armazém II Técnico de fiabilidade II Técnico de instrumentação II Técnico de logística II Técnico de manutenção eletricista II Técnico de manutenção mecânico II
XI	Analista de laboratório I Mecânico de instrumentos I Serralheiro mecânico I Soldador I Técnico de desenho I Técnico de operação exterior I Técnico de segurança I Torneiro mecânico I
XII	Técnico de fiabilidade I Técnico de instrumentação I Técnico de manutenção eletricista I Técnico de manutenção mecânico I
XIII	Assistente administrativo I Comprador I Técnico de armazém I Técnico de logística I

2- Escalões e valores salariais de referência:

a) Nos níveis de enquadramento I e II não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles;

b) Os níveis de enquadramento III a XIII incluem 4 escalões salariais cada. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão;

c) Os valores mínimos de referência para cada nível de enquadramento serão anualmente definidos em negociação entre as partes outorgantes.

3- Progressões entre escalões

Nas progressões entre os escalões nos níveis de enquadramento III a XIII observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que a última avaliação de desempenho seja positiva (igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5) e não exista oposição da chefia direta. Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deve mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador antes de terminado o período de 2 anos;

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão verificar-se-á ao fim de 3 anos de permanência em cada um dos escalões, desde que a última avaliação de desempenho seja positiva (igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5) e não exista oposição da chefia direta. Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deve mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador antes de terminado o período de 3 anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de doença natural que não excedam 30 dias, do exercício dos direitos de parentalidade, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

5- No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, pode requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de uma nova avaliação que será efetuada por um grau hierárquico superior, sem intervenção da chefia direta.

6- No caso de a nova avaliação ser positiva, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos nas alíneas a) ou b) do número 3.

7- Se a segunda avaliação for também negativa ou o trabalhador a não tenha requerido, terá direito a nova avaliação decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

8- Novas admissões

8.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AC (2019/20/21), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

8.2- O período inicial terá a duração máxima de dois anos, corresponderá a dois níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o en-

tender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 80 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado;

Nível B - 90 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado.

8.3- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

8.4- O período de contagem do tempo de progressão na carreira apenas se inicia no termo do nível B.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

(Valores em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2019)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 248,00 €	-----		
II	2 538,00 €	-----		
III	2 335,00 €	2 452,00 €	2 600,00 €	2 795,00 €
IV	2 233,00 €	2 345,00 €	2 486,00 €	2 673,00 €
V	1 827,00 €	1 919,00 €	2 035,00 €	2 188,00 €
VI	1 624,00 €	1 706,00 €	1 809,00 €	1 945,00 €
VII	1 523,00 €	1.600,00 €	1 696,00 €	1 824,00 €
VIII	1 450,00 €	1 523,00 €	1 615,00 €	1 737,00 €
IX	1 320,00 €	1 386,00 €	1 470,00 €	1 581,00 €
X	1 218,00 €	1 279,00 €	1 356,00 €	1 458,00 €
XI	1 117,00 €	1 173,00 €	1 244,00 €	1 338,00 €
XII	1 015,00 €	1 066,00 €	1 130,00 €	1 215,00 €
XIII	711,00 €	747,00 €	792,00 €	852,00 €

Tabela de retribuições base mensais

(Valores em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 297,00 €	-----		
II	2 577,00 €	-----		
III	2 371,00 €	2 490,00 €	2 640,00 €	2 838,00 €
IV	2 267,00 €	2 381,00 €	2 524,00 €	2 714,00 €
V	1 855,00 €	1 948,00 €	2 065,00 €	2 220,00 €
VI	1 649,00 €	1 732,00 €	1 836,00 €	1 974,00 €
VII	1 546,00 €	1 624,00 €	1 722,00 €	1 852,00 €
VIII	1 472,00 €	1 546,00 €	1 639,00 €	1 762,00 €
IX	1 340,00 €	1 407,00 €	1 492,00 €	1 604,00 €
X	1 237,00 €	1 299,00 €	1 377,00 €	1 481,00 €
XI	1 134,00 €	1 191,00 €	1 263,00 €	1 358,00 €
XII	1 031,00 €	1 083,00 €	1 148,00 €	1 235,00 €
XIII	722,00 €	759,00 €	805,00 €	866,00 €

Nota: Os trabalhadores que integravam os quadros da Indorama a 28 de novembro de 2017 passam ao 2.º escalão salarial, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, desde que tenham obtido avaliação profissional positiva.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duas empresas e cento e setenta trabalhadores.

Sines, 30 de julho de 2019.

Pela Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.ª:

Marco Vantaggiato, na qualidade de gerente e procurador.

Pela Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal L.ª:

Marco Vantaggiato, na qualidade de gerente e procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.
Vitor Manuel Louro Caiado Correia, na qualidade de mandatário.

André Brito Modesto, na qualidade de mandatário.

Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 208/2019, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo a 31 de março de 2021 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 5.^a

Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

Cláusula 6.^a

Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentemente com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impli-

quem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 9.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinistas no SMLAMP, e reguladores.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento por justa causa.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 14.^a

Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;

Cláusula 16.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

Cláusula 18.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

Cláusula 19.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 20.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo,

após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 21.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

CAPÍTULO VI

Período normal de trabalho e horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- horários fixos;
- horários por turnos;
- horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 23.^a

Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 24.^a

Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efetuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados

com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

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

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 25.^a

Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

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

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores, ressalvado o disposto na cláusula 30.^a, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo Universitário

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

d) Ismai e Fânzares

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efetivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.^a-A

Trabalho em regime de prevenção domiciliária

1- O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2- A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3- O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às oito horas do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às oito horas da segunda-feira seguinte.

4- Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de uma hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

c) Que, sempre que o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, e sem prejuízo do regime previsto no número 6 desta cláusula aplicável aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;

d) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso; que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efectivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- O regime previsto no número anterior é igualmente aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efectivas de condução.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

Cláusula 32.^a

Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 33.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 34.^a

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

Feridos, férias e faltas

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 38.^a

Feridos

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - Terça-Feira de Carnaval.
 - São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.
 - Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.
- 2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.^a

Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

Férias e aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

Cláusula 42.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

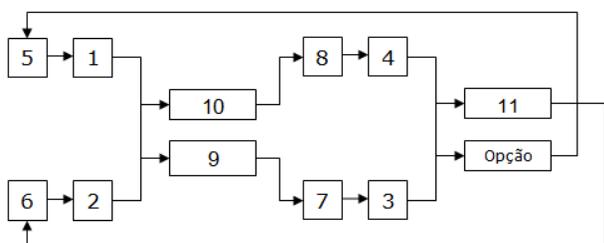
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores deve ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1/6 a 15/6	5	1/8 a 15/8
2	16/6 a 30/6	6	16/8 a 31/8
3	1/7 a 15/7	7	1/9 a 15/9
4	16/7 a 30/7	8	16/9 a 30/9
9	Variável - conforme data da festividade da Páscoa	10	50 % - 1/8 a 15/8 50 % - 16/8 a 31/8
		11	16/12 a 31/12 (Natal)

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	16/5 a 31/5		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana outubro	7	3.ª semana novembro
2	2.ª semana outubro	8	4.ª semana novembro
3	3.ª semana outubro	9	1.ª semana dezembro
4	4.ª semana outubro	10	2.ª semana dezembro
5	1.ª semana novembro	11	2.ª semana maio
6	2.ª semana novembro		

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	(50 % 3.ª semana de julho + 50 % 4.ª semana de julho)		

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efectivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

Cláusula 44.ª

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período,

cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 45.ª

Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.ª

Noção de faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.ª

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.ª

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 49.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{valor} = \frac{\text{RM} * 12}{52 * \text{N}}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e N igual ao período normal semanal de trabalho

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

Cláusula 52.^a

Subsídio de exploração

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 52.^a-A

Subsídio de prevenção domiciliária

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária têm direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efetivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.^a hora - 50 %;
- b) 2.^a hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.^a, número 1, alíneas *a)* e *b)*.

4- A média mensal do acréscimo de trabalho nocturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computa da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.^a

Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 60.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 61.^a

Justa causa para a empregadora

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 62.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

CAPÍTULO XII

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 63.^a

Exercício do direito sindical

1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.

2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação es-

crita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^a

Cedência de instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 66.^a

Informação sindical

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a

Comunicação à empresa

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 68.^a

Reuniões da comissão sindical com a empresa

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 69.^a

Constituição das comissões sindicais

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 tra-

balhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de quatro delegados.

Cláusula 70.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-laborais internas da empresa com os representantes desta;

d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;

e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e

f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

CAPÍTULO XIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 71.^a

Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 73.^a

Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 74.^a

Proteção do trabalhador noturno

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Fatos

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 76.^a

Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não aufera o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

Cláusula 77.^a

Transportes

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos

transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizar a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

Cláusula 78.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

Cláusula 79.^a

Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 80.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

Cláusula 81.^a

Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de

qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.^a

Cláusula de paz social

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.^a

Cessação de efeitos de regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os efeitos decorrentes de convenção coletiva de trabalho anterior aplicável às relações laborais reguladas pelo presente AE cessam com a entrada em vigor deste.

2- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018, decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 200 € (duzentos euros).

3- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respetiva filiação no sindicato outorgante, e com contratos em vigor nessa data, admitidos para prestar trabalho na subconcessão do SMLAMP antes de 1 de abril de 2018.

4- A compensação prevista no número um da presente cláusula será paga aos trabalhadores abrangidos no mês subsequente ao da data de publicação do presente AE.

Cláusula 85.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

2- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 6, apenas

entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020.

3- No período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2019 e contanto os maquinistas no SMLAMP atualmente em formação já se encontrem em funções efetivas e plenas de condução, a empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efectivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta e seis minutos em cada dia de trabalho.

Porto, 12 de junho de 2019.

A ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Pedro José Ferreira Morais, na qualidade de mandatário.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de mandatário.

Jacinto Agostinho Carneiro Soares, qualidade de mandatário.

Eurico Urbano dos Santos Moura, qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e descritivo funcional

Designação profissional
Adjunto do responsável de PCC
Conteúdo funcional
<p>Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.</p> <p>Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.</p> <p>Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço.</p> <p>Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.</p> <p>Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.</p> <p>Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.</p> <p>Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Informar o director de operação e o director geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.</p> <p>Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às actividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
Responsável de linha
Conteúdo funcional
<p>Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros.</p> <p>Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e/ou complexos.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa.</p> <p>Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares.</p> <p>Preparar e gerir o «dossier» profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros.</p> <p>Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia.</p> <p>Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução.</p> <p>Assistir os reguladores na sua missão.</p> <p>Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade.</p> <p>Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal.</p> <p>Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p>

Designação profissional
Responsável de agentes de estação e informação/sinalética
Conteúdo funcional
<p>Fazer a gestão dos agentes de estação e informação e dos agentes de sinalética, no que respeita designadamente a horários de trabalho, faltas, ausências, avaliação do desempenho, plano de férias, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Assegurar a coordenação do trabalho do pessoal afecto.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de estação e informação/sinalética e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Supervisionar e efectuar desde que habilitado e sempre que requisitado serviços de fiscalização.</p> <p>Coordenar e realizar inquéritos de satisfação dos clientes.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Responsável dos técnicos de planeamento operacional
Conteúdo funcional
<p>Gerir os técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p> <p>Garantir a elaboração da oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Analisar a oferta de serviço programada e sugerir os ajustamentos necessários para uma correcta e eficaz gestão dos recursos humanos e materiais.</p> <p>Assegurar o planeamento das operações especiais, trabalhos solicitados, ou outros eventos que tenham impacto no modelo de operação e no ajustamento do serviço prestado.</p> <p>Assegurar a realização da graficagem, com a elaboração dos serviços viatura de acordo com a oferta de serviço definido e com a disponibilidade de recursos existentes.</p> <p>Assegurar a realização dos serviços dos agentes de condução, dos reguladores, dos agentes de estação e informação e dos restantes colaboradores da direcção de operação, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Elaborar e gerir as escalas de serviço para todos os colaboradores da direcção de operação que laborem no regime de horários escalas/turnos.</p> <p>Recolher e analisar a informação dos indicadores do planeamento e fornecê-los à direcção de operação.</p> <p>Assegurar os planos de férias dos colaboradores da direcção de operação, em estreita colaboração com as demais chefias intermédias, e efectuar o controlo rigoroso das faltas e ausências, entre outros indicadores fundamentais para a gestão eficaz dos recursos humanos.</p> <p>Colaborar e assegurar a substituição dos agentes da direcção de operação, cujo absentismo ponha em causa o cumprimento do programa de operação.</p> <p>Organizar e planear as actividades dos seus colaboradores acompanhando a execução das tarefas, e procedendo aos ajustes necessários de forma a prevenir situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, para cumprir com os prazos acordados com a direcção de operação.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional, operativa e económica.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento e colaborar com os formadores.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração da informação estatística e de controlo da direcção de operação.</p> <p>Introduzir dados nos softwares específicos e de apoio à realização dos serviços e escalas.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob a sua dependência hierárquica, nomeadamente, plano de férias, faltas e ausências, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir com política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Participar na formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p>

Designação profissional
Técnico de qualidade, ambiente e segurança
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Exercer as funções inerentes à profissão de técnico superior de segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização.</p> <p>Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Proceder às análises de risco para os postos de trabalho.</p> <p>Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos.</p> <p>Controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço;</p> <p>Elaborar os relatórios de garantia da qualidade do serviço e de garantia do cumprimento do contrato;</p> <p>Monitorizar o envio da informação de reporting contratual;</p> <p>Participar no desenvolvimento de ferramenta informática de cálculo de indicadores contratuais;</p> <p>Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar inspecções de QAS e de imagem comercial no SMLAMP e elaborar os relatórios.</p> <p>Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Formador de condução
Conteúdo funcional
<p>Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação.</p> <p>Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução.</p> <p>Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários.</p> <p>Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução.</p> <p>Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções.</p> <p>Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário, propor acções de melhoria.</p> <p>Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.</p> <p>Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução.</p> <p>Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação.</p> <p>conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de sistemas - Tempo real
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, Scada, Winmac, CCTV, SIP, Rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.</p> <p>Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros).</p> <p>Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: Hastus e FDS).</p> <p>Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.</p> <p>Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de hardware, software e comunicações ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e regista-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que requisitado.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de oficinas e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade do material circulante, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar as disfunções detectadas, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação GMAC e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia e participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de armazém.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas do material circulante.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Elaborar as curvas de desgaste do material.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, para afectação de veículos necessários ao planeamento da oferta de material circulante.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o plano de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei, os AE e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Apoio e colaboração com outras áreas na elaboração de escalas de serviços.</p> <p>Elaborar e manter os registos de informação de suporte ao PCC.</p> <p>Parametrização das ferramentas de apoio ao planeamento - HASTUS e FDS.</p> <p>Introduzir os dados no Hastus e no FDS. Recolha de dados HASTUS e FDS para análises estatísticas solicitadas pela direcção.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Efectuar interface com os responsáveis DO na gestão dos colaboradores - serviços/trocas/ausências.</p> <p>Coordenar com a segurança os locais de estacionamento de veículos e encerramento de portões/estações da rede Metro do Porto.</p> <p>Elaborar e gerir os horários de informação ao público a afixar nas estações conforme plano de operação em vigor.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de trabalhos e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Substituir o técnico de manutenção\ CCM sempre que seja necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de informática e gestão de redes
Conteúdo funcional
<p>Efectuar a instalação, actualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p>

Designação profissional
Técnico de recursos humanos
Conteúdo funcional
<p>Presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada;</p> <p>Gestão de base de dados de candidaturas;</p> <p>Acolhimento e integração de novos trabalhadores na empresa;</p> <p>Elabora os processos de admissão e demissão de trabalhadores;</p> <p>Compila e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;</p> <p>Actualiza o processo individual, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções, informações, formações e demais elementos considerados necessários;</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e prestar informações a terceiros na área da sua competência;</p> <p>Regista e confere os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores;</p> <p>Processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos/escalas de serviço e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas, em cumprimento com o previsto em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (AE);</p> <p>Trabalha e parametriza o software adequado ao processamento dos salários dos trabalhadores;</p> <p>Elabora mapas anuais de férias com base em elementos recebidos dos vários sectores e verifica o seu cumprimento;</p> <p>Elabora mapas estatísticos, nomeadamente, sobre remunerações e tempos de trabalho, absentismo e situação profissional, a serem enviados aos organismos oficiais;</p> <p>Recolhe elementos sobre legislação, normas e regulamentação do trabalho, no cumprimento das disposições legais em vigor;</p> <p>Elabora relatórios para outras direcções;</p> <p>Presta informações e esclarecimentos quanto ao processamento de remunerações acessórias, deduções específicas e de outros assuntos;</p> <p>Contacta com a Segurança Social ou companhia de seguros para resolução de assuntos concernentes a baixas por doença, acidentes de trabalho e reformas;</p> <p>Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo de documentação actualizado;</p> <p>Elabora comunicações Internas ou outras com vista a informar os trabalhadores;</p> <p>Elabora o processo de novas admissões no seguro de saúde (trabalhadores e agregado familiar);</p> <p>Gere o processo da medicina do trabalho (marcação de exames médicos, datas de validade, controlo e processo administrativo);</p> <p>Acompanhamento e gestão do processo de aquisição de títulos de transporte;</p> <p>Contribui para a gestão do clima social;</p> <p>Apoio técnico à direcção de recursos humanos;</p> <p>Propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas;</p> <p>Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos;</p> <p>Contribui para a medição da satisfação dos trabalhadores;</p> <p>Gestão e acompanhamento da aplicação dos IRCT (AE);</p> <p>Acompanhamento de procedimentos disciplinares e processos judiciais;</p> <p>Colabora no levantamento das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes das restantes direcções</p>

Designação profissional
Técnico de PCC
Conteúdo funcional
<p>Calcular, controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço da operação. Elaborar relatórios estatísticos e análise da evolução dos indicadores da operação. Elaborar informação sobre as perturbações ocorridas no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto e criar a respetiva lista de exclusões em conformidade com a tipificação de cada ocorrência. Colaborar com qualidade ambiente e segurança no controlo e monitorização dos indicadores da operação. Participar nos estudos sobre a performance do sistema. Recolher e elaborar relatórios de análise da contagem de passageiros obtida através do sistema instalado nos veículos EuroTram e TramTrain. Reunir e gerir a informação contratual para o software de gestão e tratamento integrado da informação («Data Warehouse»).</p> <p>Cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa. Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área. Conduzir viaturas sempre que necessário. Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo e reporting de operação PCC
Conteúdo funcional
<p>Análise do Jornal Diário de Circulação, verificando nos eventos registados, as causas e consequências para o serviço, os tempos de perturbação e outros dados relevantes à exploração do sistema. Contabilização e registo da produção quilométrica realizada: - Kms em serviço comercial. - Kms em vazio (injecções e saídas de linha, inversões nos terminos, outros vazio). - Kms extra operação (formação, ensaios, etc. ...).</p> <p>Cálculo do indicador «Cumprimento de oferta», tendo em conta a produção quilométrica prevista vs a realizada, de acordo com os critérios definidos contratualmente. Utilização de software de cálculo automático de indicadores contratuais (operação), previstos no contrato de subconcessão da operação e manutenção do SMLAMP. Elaboração de relatórios de carácter diário, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno e externo de acordo com os timings definidos. Análise no playback do sistema de sinalização, de situações de atrasos, tempos de paragem nas estações, perturbações, modos degradados de circulação, etc. ... Recolha e envio dos ficheiros TTlog do sistema de TMS (Traffic Management System) Análise e resposta a reclamações de clientes, bem como acompanhamento junto dos responsáveis pelas respostas às reclamações pendentes. Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação. Auxilia em acções de formação interna (PCC) referentes ao SIP e CCTV (para reguladores e agentes de posto de informação áudio). Actualização de documentos e apresentação de propostas para informação ao público. Interação com as agentes do posto de informação áudio, na comunicação de procedimentos da função, tarefas a realizar, informação ao público a difundir, resposta a reclamações, etc. ... Análise e resposta a NC (Não conformidades). Conduzir viaturas sempre que necessário. Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de contabilidade
Conteúdo funcional
<p>Colaborar na elaboração das demonstrações financeiras mensais, semestrais e anuais;</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência;</p> <p>Proceder à manutenção da base de dados de todas as entidades internas e/ou externas;</p> <p>Proceder ao tratamento e escrituração de todas as operações financeiras que envolvam a centralização de tesouraria ao nível da SGPS Portugal;</p> <p>Preparar e/ou elaborar facturas e recibos a clientes, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros;</p> <p>Conferir, analisar, registar e preparar cheques, avisos e outras ordens de pagamento e recebimentos de clientes;</p> <p>Conferir, analisar e corrigir balancetes de terceiros, analíticos e respectivas idades de saldos;</p> <p>Preparar fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;</p> <p>Assegurar a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento acordados;</p> <p>Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados;</p> <p>Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas;</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento operacional
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes no respeito do caderno de encargos.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o programa de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Introduzir os dados no Hastus e o FDS.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DIF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível do controlo operacional administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades o acompanhamento dos subcontratados no terreno e pela prestação de informações à direcção respectiva</p> <p>Realizar consultas no mercado para fornecimentos e prestações de serviços técnicos acessórios de acordo com as orientações dos coordenadores da actividade ou da direcção.</p> <p>Preparação e seguimento de mapas de controlo e apoio à gestão das actividades relacionadas com as prestações de serviços subcontratadas.</p> <p>Colaboração no planeamento e coordenação das actividades internas com as actividades dos subcontratos.</p> <p>Realização de actividades de tratamento de dados de controlo e planeamento interno da direcção, com recurso às ferramentas informáticas disponíveis.</p> <p>Dinamizar junto dos subcontratados, e em colaboração com a hierarquia ou direcção, acções de melhoria de prestação de serviço, e resolução de problemas identificados nessa área.</p> <p>Efectuar regularmente auditorias\visitas aos serviços prestados pelo subcontratado ao longo da rede do SMLAMP, elaborando relatórios das visitas e inspecções ou actualização das acções implementadas, de acordo com as orientações recebidas superiormente.</p> <p>Acompanhar visitas ou inspecções da concessionária ou de terceiros autorizados à rede do SMLAMP.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DAF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível de controlo operacional e administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades, o acompanhamento de processos administrativos e relacionamento com áreas internas e clientes/fornecedores externos, e ainda a prestação de informações à direção ou gabinete específico.</p> <p>Prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo;</p> <p>Efetuar o acompanhamento através de ficheiro eletrónico e/ou documental de valores em aberto/em discussão;</p> <p>Realizar o interface com os clientes e/ou fornecedores, prestando-lhes informação útil, tais como, entre outros, valores em aberto/pendentes, bem como ajustamentos faturados/a faturar referentes a serviços prestados/a prestar;</p> <p>Efetuar tratamentos estatísticos e administrativos, tais como, entre outros, gestão de valores a receber/pagar de sinistros;</p> <p>Utilização, a nível de consulta, do sistema de informação contabilística, no sentido de prestar mapas relevantes a terceiros, quando solicitado;</p> <p>Preparação de listagem de pagamentos a fornecedores em um dado período, sob regras específicas definidas pela direção;</p> <p>Dar seguimento a questões administrativas, sob orientação da direção;</p> <p>Apoiar o gabinete de logística, na entrega/receção de bens, incluindo acompanhamento e registo de encomendas;</p> <p>Colaborar em consultas ao mercado para fornecimento e prestação de serviços, de acordo com orientações do coordenador ou direção respetiva, incluindo colaboração na produção de cadernos de encargos e seguimento dos processos administrativamente até finalização dos mesmos;</p> <p>Preparar relatórios diversos associados à direção, incluindo, entre outros, preparação de atas, e melhor condução dos processos até posterior arquivo;</p> <p>Elaborar primeiro juízo sobre a documentação e faturação rececionada pela empresa, procurando a deteção atempada de documentos não associados à sociedade operadora ou que se apresentem com erros específicos, não sendo assim objeto de tratamento contabilístico;</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS da empresa;</p> <p>Acolher visitantes, encaminhando-os para as pessoas, direções e locais pretendidos;</p> <p>Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas;</p> <p>Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção CCM
Conteúdo funcional
<p>Manutenção</p> <p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Verificar a conformidade e bom cumprimento da prestação de serviços das subcontratadas de manutenção de acordo com os planos e modos operatórios mencionados.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (Rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>CCM</p> <p>Monitorização e operação do SCADA e sistema semafórico</p> <p>Registo no jornal diário dos eventos.</p> <p>Articulação com os técnicos de manutenção própria e subcontratada.</p> <p>Articulação com a equipa de operação.</p> <p>Articulação com a Metro do Porto e seus representantes.</p> <p>Controlo do desenvolvimento das acções de manutenção preventivas e correctivas.</p> <p>Realização de tarefas administrativas ligadas ao serviço.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog desde que esteja habilitado.</p>

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abriir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, proteção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: <i>a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes.</i></p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência selecionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de Metro Ligeiro.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Técnico operacional de segurança e qualidade
Conteúdo funcional
<p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Efectuar no terreno verificação das condições de segurança existentes na linha</p> <p>Efectuar auditorias e inspecções de QAS aos subcontratados e elaborar os relatórios.</p> <p>Acompanhar a implementação das acções/reparações e verificação de trabalhos no canal do metro e sua envolvente que possam interferir com a segurança do sistema.</p> <p>Elaborar relatórios das visitas, actualização das acções implementadas, participação na reunião semanal de análise dos pedidos de autorizações de trabalho (AT's) e reuniões com a chefia.</p> <p>Verificar condições de segurança na rede e imediações que possam afectar o sistema (vistorias regulares em toda a rede);</p> <p>Efectuar vistorias regulares às estações para verificação do seu estado (check-lists);</p> <p>Acompanhamento de trabalhos efectuados na rede, em especial por empresas terceiras (controlo das AT no terreno);</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Em caso de acidente/incidente participar activamente na intervenção;</p> <p>Participar na análise de acidentes e medidas de prevenção de pontos «negros».</p> <p>Participar em reuniões com bombeiros, Protecção Civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («maquinistas no SMLAMP»)
Conteúdo funcional
<p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções pre-estabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Assistente administrativo
Conteúdo funcional
<p>Secretariar ou prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Acompanhar os dossiers correntes.</p> <p>Criar e actualizar os ficheiros.</p> <p>Responsável pela manutenção dos procedimentos internos da direcção.</p> <p>Organizar as reuniões, a documentação da direcção e elaborar actas de reuniões.</p> <p>Gerir a agenda da actividade da direcção.</p> <p>Envio de documentos e tratamento da informação da responsabilidade da direcção.</p> <p>Cumprir as políticas da qualidade, segurança e ambiente.</p> <p>Pode conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.</p> <p>Sempre que necessário:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos. - Operar central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso. - Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores. - Responder a pedidos de informações telefónicas.

Designação profissional
Agente administrativo
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o expediente geral e outras tarefas administrativas relacionadas com a actividade em que está inserido, nomeadamente:</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados ou documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de vendas, contabilísticas ou de gestão de transportes ou outras para que esteja habilitado.</p> <p>Efectuar os registos diários dos movimentos de caixa afectos à função bilhética para envio ao Metro do Porto, controlando os fluxos monetários associados às vendas de títulos.</p> <p>Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos.</p> <p>Participar no estabelecimento de critérios para avaliação de fornecedores.</p> <p>Efectuar a aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento previamente estabelecidas e aprovadas pelo director administrativo e financeiro.</p> <p>Preparar e/ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças requisições ou outros documentos administrativo-financeiros e conferir a documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares.</p> <p>Assegurar o processamento de texto de contratos de tipo diverso, estabelecendo os contactos necessários com diferentes instituições, tais como notários, repartições de finanças, conservatórias do registo civil e comercial, a fim de obter esclarecimentos e solicitar ou entregar documentação.</p> <p>Ordenar e arquivar documentos de suporte contabilístico e elaborar dados estatísticos.</p> <p>Executar tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas.</p> <p>Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretariado a directores ou outras chefias, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Agente de posto de informação áudio
Conteúdo funcional
<p>Atendimento da Linha Azul - Olá Metro.</p> <p>Comunicar mensagens escritas (display) para o interior do veículo e estações.</p> <p>Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC.</p> <p>Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, Protecção Civil, entre outros).</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Responder a pedidos telefónicos de clientes.</p> <p>Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes.</p> <p>Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, e-mail, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores.</p> <p>Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente.</p> <p>Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção
Conteúdo funcional
<p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (Rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog desde que esteja habilitado.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Agente de aprovisionamentos
Conteúdo funcional
<p>Recepcionar os materiais adquiridos.</p> <p>Gerir com rigor e verificar a conformidade dos produtos, materiais e equipamentos recebidos ou retirados do economato e a respectiva documentação e registar eventuais danos e perdas.</p> <p>Actuar de acordo com os procedimentos em vigor relativos à logística.</p> <p>Programar os processos de compra a partir da recepção, conferência de requisições de materiais e necessidades de stock, esclarecendo pontos duvidosos e características técnicas com a área solicitante.</p> <p>Manter contactos com fornecedores actuais e potenciais, negociando preços, condições de pagamento, prazos, qualidade e quantidade; procurando sempre as melhores condições comerciais, seguindo normas internas e atendendo as necessidades da empresa.</p> <p>Acompanhar, controlar todas as etapas dos processos de compra, procurando o cumprimento de prazos e demais itens do orçamento negociado.</p> <p>Desenvolver métodos de controle e registo das actividades executadas.</p> <p>Proceder à manutenção/actualização de arquivo de catálogos de produtos e de cadastro de fornecedores, para as consultas que se fizerem necessárias.</p> <p>Analisar os consumos e propor a rectificação dos stocks, elaborando sempre que necessário as requisições internas da sua área de intervenção.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário</p> <p>Conduzir empilhadores sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção MC
Conteúdo funcional
<p>Acompanhar, proactivamente, o trabalho das empresas subcontratadas, da sua área de responsabilidade, providenciando o cumprimento das especificações técnicas, de qualidade e de segurança aprovadas.</p> <p>Acompanhar proactivamente as ações de manutenção dos equipamentos sob sua responsabilidade, respeitando os planos e gamas de manutenção específicos a cada sistema e subsistema, entre outras a manutenção do material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, sinalética e limpeza. Reportar ao coordenador de manutenção.</p> <p>Acompanhar e se necessário executar eventuais ações singulares de manutenção ou campanhas anuais necessárias ao bom funcionamento da frota.</p> <p>Realizar inspeções ao material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, propondo ações preventivas e corretivas.</p> <p>Realizar interface entre os serviços de manutenção (instalações fixas e material circulante).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Realizar manobras de veículos ferroviários, conduzindo sempre que necessário e devidamente certificado para tal.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às atividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
Agente de estação e informação
Conteúdo funcional
<p>Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das instalações da rede do Metro do Porto.</p> <p>Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio.</p> <p>Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno.</p> <p>Prestar auxílio a crianças, idosos e pessoas com dificuldades motoras.</p> <p>Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas.</p> <p>Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:</p> <p>Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação.</p> <p>Bilhética: Relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Roubos: Intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC.</p> <p>Acidentes/indisposições dos clientes: Intervir, ajudando e alertando o PCC.</p> <p>Perdidos e achados: Intervir, orientar as pessoas, recolher os achados.</p> <p>Alertar os serviços competentes dos grafitti detectados, quer nas instalações fixas, quer no material circulante.</p> <p>Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros.</p> <p>Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo.</p> <p>Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança.</p> <p>Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC.</p> <p>Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do Metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC.</p> <p>Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos.</p> <p>Elevadores, escadas rolantes - efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade/ou solicitação das mesmas em caso de incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Agente de sinalética
Conteúdo funcional
<p>Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos.</p> <p>Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo.</p> <p>Substituir os horários, informações, planos e esquemas.</p> <p>Preparar os suportes para afixação nos locais adequados.</p> <p>Colocar a informação necessária em caso de anomalia.</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação.</p> <p>Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário.</p>

Designação profissional
Rececionista
Conteúdo funcional
<p>Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.</p> <p>Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores.</p> <p>Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Supervisora de serviços de limpeza
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar com zelo e diligência a limpeza das instalações afectas à rede do Metro do Porto, na sua composição actual e futura, bem como a supervisão da limpeza dos veículos de Metro, estações e salas técnicas, etc;</p> <p>Supervisão, comunicação ou solução de anomalias detectadas nos serviços de limpeza das estações e veículos e informar superiormente sobre estas questões bem como questões relacionadas com o pessoal das empresas subcontratadas;</p> <p>Verificação da reposição dos produtos utilizados nas instalações sanitárias das instalações afectas à rede do Metro do Porto;</p> <p>Elaboração de relatórios relacionados com a sua função;</p> <p>Participar nas reuniões dos subcontratados de limpeza;</p> <p>Possibilidade de manobrar máquinas adequadas à limpeza e lavagem;</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação

de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, nos termos da sua cláusula 81.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissis, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

Artigo 2.º

Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

Artigo 3.º

Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

Artigo 4.º

Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 6.º

Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os

meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

Artigo 7.º

Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

Artigo 8.º

Periodicidade da avaliação de desempenho

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

Artigo 9.º

Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 10.º

Início do processo

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

Artigo 11.º

Avaliação

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

Processo

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auscultar/identificar dificuldades; ▪ Dar feedback imediato (de reforço e de aperfeiçoamento); ▪ Prestar apoio nos momentos críticos; ▪ Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função; ▪ Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho; ▪ Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos. <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação; ▪ Reconhecer o bom desempenho; ▪ Definir objetivos para o ano seguinte; ▪ Definir um plano de ação.

Artigo 13.º

Recursos da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.

5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.

6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecorrível.

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.

2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção/função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efetivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá determinar que as transições ocorrerão apenas por ocasião das transições operadas nos termos do número 4 imediatamente a seguir, mas nesse caso o período de espera entre o momento do cumprimento das respetivas condições e a data da transição efetiva será considerada para a contagem subsequente.

7- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o exce-

dente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efetivo para os efeitos do número 5.

8- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respetivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

9- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

Artigo 15.º

Progressão vertical

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua atual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

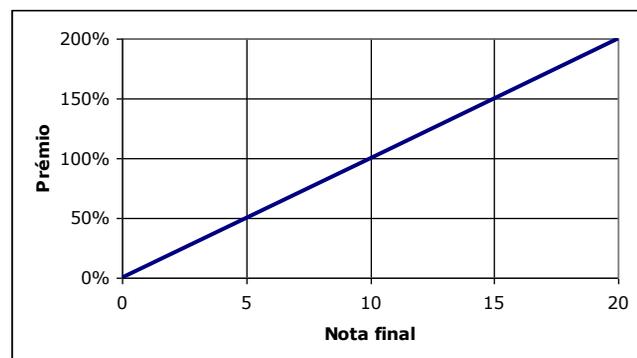
Artigo 16.º

Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.



Artigo 17.º

Avaliação de desempenho por categorias profissionais

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

Apêndice 1

Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela maquinista no SMLAMP

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
_____/_____/____	_____/_____/____	_____/_____/____

Tabela regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota Item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - regulador

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
_____/_____/____	_____/_____/____	_____/_____/____

Tabela agente de estação e informação/sinalética

Item	Subitem	Nota subitem	Peso Item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Não	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - agente de estação e informação/sinalética

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2 - Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____

Item presença:

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

– Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

– Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

– Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item comportamental

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada colaborador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do colaborador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores e agentes de estação e informação/sinalética) são apurados com 2 casas decimais.

Os colaboradores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

Item disponibilidade

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

Competências específicas - Agente de posto informação áudio

Competências específicas	
Item	
Acompanhamento à regulação	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna	Tratamento de informação da direcção de operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.)
Registo de informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc. ...)
Equipamentos	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio Protecção Civil, etc. ...)
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos)
Informação externa	Informação prestada ao público em geral - atendimento dos clientes através da Linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

Competências específicas - Técnicos de manutenção CCM

Competências específicas	
Item	
Capacidade de análise	É capaz de efetuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão	Em função da análise realizada aciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno)
Gestão do tempo	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do stress	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos:	Conhece e utiliza corretamente todos os equipamentos afetos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, rádio*, * gestão de alarmes
Informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc. ...)

Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

Competências específicas - Técnicos de manutenção

Competências específicas	
Item	
Diagnóstico	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do Metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar corretamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.
Documentação	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa «ordens de trabalho», «fichas de intervenção» e «relatórios de avaliação».
Acompanhamento	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos timings.
Postura	Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (ex.: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar atos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).
Orientação para o cliente	(Uma vez que estão expostos ao público com identificação ViaPorto, são frequentemente abordados pelos clientes) Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e/ou orientar para uma das lojas TIP (Transportes Inter-Modais do Porto).
Procedimentos	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

6- Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____

Objetivo: _____
 Eficaz Sim Não
 Justifique: _____

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____
 Objetivo: _____
 Eficaz Sim Não
 Justifique: _____

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____
 Objetivo: _____
 Eficaz Sim Não
 Justifique: _____

7- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo ____ pelo período de ____ meses
 - Renovação do contrato por igual período
 - Rescisão do contrato a termo
 - Passagem ao quadro permanente da empresa
 - Alteração do vencimento
 - Alteração da categoria
 - Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas
- Fundamente a proposta

8- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

9- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

Ano seguinte

Data: __/__/__ Assinatura (Avaliado) _____

O responsável direto	O diretor da área	O diretor RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
__/__/__	__/__/__	__/__/__	__/__/__

1- Instrumento de avaliação final - genérica

Avaliado: _____

Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____

Data: __/__/__

Competências comuns	0-20
Integração institucional	
Produtividade	
Assiduidade/pontualidade	
Pró-atividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de equipa	
Orientação para o cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa	

Avaliação parcial:

Avaliação final ponderada: = _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou

as ações de formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: _____ Data da ação: __/__/__

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Ação: _____ Data da ação: __/__/__

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

6- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de _____ meses

Renovação do contrato por igual período

Rescisão do contrato a termo

Passagem ao quadro permanente da empresa

Alteração do vencimento

Alteração da categoria

Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta:

7- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

8- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Data: __/__/__ Assinatura (Avaliado) _____

O responsável direto	O diretor da área	O diretor RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
__/__/__	__/__/__	__/__/__	__/__/__

Instrumento de avaliação específica - Agente posto informação áudio

Avaliado: _____

Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____

Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações\ sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção CCM

Avaliado: _____

Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____

Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do tempo		12		

Gestão do stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos técnicos		12		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção

Avaliado: _____

Função: _____

Área: _____

Avaliador: _____

Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

ANEXO III

Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias

(Vigorará com efeitos a 1 de janeiro de 2019)

Grupos		Funções	Tabela salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - Responsável de agentes de estação informação/sinalética Responsável dos técnicos de planeamento operacional	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - Técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - Técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de PCC - Técnico de controlo e reporting de operação PCC - Técnico de contabilidade	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 293,19 €	1 367,50 €	1 421,60 €	1 477,91 €	1 536,44 €	1 597,58 €	1 661,06 €
D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C-A	Operacional I A	- Técnico de manutenção CCM	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C	Operacional I	- Regulador - Técnico operacional de segurança e qualidade	1 178,56 €	1 264,33 €	1 314,22 €	1 366,21 €	1 420,20 €	1 476,62 €	1 535,19 €
B	Operacional II*	- Maquinista no SMLAMP - Assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação áudio - Técnico de manutenção MC - Técnico de manutenção - Agente de aprovisionamentos	948,87 €	1 043,31 €	1 090,60 €	1 139,18 €	1 193,03 €	1 246,83 €	1 303,82 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - Agente de sinalética - Recepcionista - Supervisora de serviços de limpeza	822,65 €	908,06 €	942,22 €	973,79 €	1 010,49 €	1 043,31 €	1 080,27 €
Subsídio de alimentação: 8,45 € (oito euros e quarenta e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo									

* O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) - (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

1- A grelha salarial prevista supra, incluindo o valor do subsídio de alimentação, será revista, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

2- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 26,64 € (vinte e seis euros e sessenta e quatro cêntimos).

2.1- O valor da diuturnidade será revisto, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

3- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 0,01 € (um cêntimo) por cada quilómetro efetivamente percorrido, sendo elevado para 0,02 € (dois cêntimos) a partir de 1 de janeiro de 2020.

4- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 2 € (dois euros).

4.1- O valor do subsídio de transporte será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

5- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 100,91 € (cem euros e noventa e um cêntimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5.1- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.^a do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração será atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

- a) Maquinista no SMLAMP;
- b) Regulador;
- c) Técnico de manutenção CCM/MC;
- d) Técnico de manutenção;
- e) Agente de estação e informação;
- f) Agente de sinalética;
- g) Agente de posto de informação áudio.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de explo-

ração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- b) Regulador: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- c) Técnico de manutenção CCM/MC: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- d) Técnico de manutenção: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- e) Agente de estação e informação: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- f) Agente de sinalética: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- g) Agente de posto de informação áudio: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos).

O valor do subsídio de exploração será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente), publicada pelo INE.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efetivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.^a, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 5 % - 1.º nível de cumprimento;
- b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 7,5 % - 2.º nível de cumprimento; e
- c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 10 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar

serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

- a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;
- b) Constrangimentos às escalas de serviço:
 - i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;
 - ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;
 - iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;
 - iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

- v) Falta ou faltas injustificadas;
- vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes							
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	5 %			7,5 %			10 %			10 %							

4.11-Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	5 % ou 0 % de 200,36 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	7,5 % ou 0 % de 200,36 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 5 % de 200,36 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 7,5 % de 200,36 €

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP.

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o maqui-

nista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com im-

pacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;

b) Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2- Regulador.

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou > = 6 falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;

- Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: Playback - TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;

- Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

Preenchimento dos registos PCC;

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Sujeita a análise contínua.

- Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

- Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influ-

ência do álcool.

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos

seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a*) do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desen-

volvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007 de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 206/2019, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo a 31 de dezembro de 2020 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 5.^a

Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas

na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

Cláusula 6.^a

Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 9.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinista no SMLAMP e reguladores.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 14.^a

Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

Cláusula 16.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial,

o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

Cláusula 18.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

Cláusula 19.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 20.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 21.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

CAPÍTULO VI

Período normal de trabalho e horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- horários fixos;
- horários por turnos;
- horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 23.^a

Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 24.^a

Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efetuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

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

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho

por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 25.^a

Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

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

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores, ressalvado o disposto na cláusula 30.^a, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

4- A empresa deve fixar um período normal de trabalho diário de, no máximo, 6 horas nos dias de realização de exames médicos periódicos.

5- Os períodos de dispensa após a realização dos exames médicos nos termos do número anterior, ainda que remunerados, não são considerados tempo de trabalho para efeitos de delimitação de acidente de trabalho, com exceção dos acidentes que integrem o conceito de acidente de trabalho «in itinere».

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de rece-

ção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo universitário

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

d) Ismai e Fânzares

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efetivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previa-

mente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de uma hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

c) Que, sempre que o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, e sem prejuízo do regime previsto no número 6 desta cláusula aplicável aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a

prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- O regime previsto no número anterior é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

Cláusula 32.^a

Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de des-

canso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 33.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 34.^a

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- Terça-Feira de Carnaval;
- São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento;
- Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.^a

Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

Férias e aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e 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 dois 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 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

Cláusula 42.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos

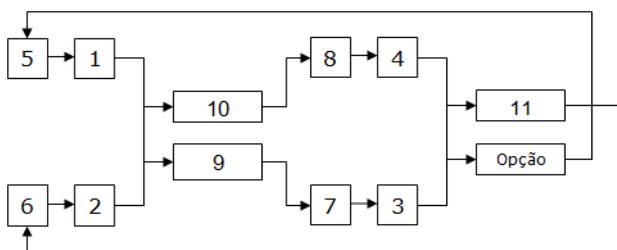
do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores dever ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1/6 a 15/6	5	1/8 a 15/8
2	16/6 a 30/6	6	16/8 a 31/8
3	1/7 a 15/7	7	1/9 a 15/9
4	16/7 a 30/7	8	16/9 a 30/9
9	Variável - conforme data da festividade da Páscoa	10	50 % - 1/8 a 15/8 50 % - 16/8 a 31/8
		11	16/12 a 31/12 (Natal)

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	16/5 a 31/5		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana outubro	7	3.ª semana novembro
2	2.ª semana outubro	8	4.ª semana novembro
3	3.ª semana outubro	9	1.ª semana dezembro
4	4.ª semana outubro	10	2.ª semana dezembro
5	1.ª semana novembro	11	2.ª semana maio
6	2.ª semana novembro		

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	(50 % 3. ^a semana de julho +50 % 4. ^a semana de julho)		

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efectivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

Cláusula 44.^a**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 45.^a**Violação do direito a férias**

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III**Faltas**Cláusula 46.^a**Noção de faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a**Tipos de faltas**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

CAPÍTULO X**Retribuição**Cláusula 49.^a**Retribuição**

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{valor} = \frac{\text{RM} * 12}{52 * N}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base, diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e N igual ao período normal semanal de trabalho

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

Cláusula 52.^a

Subsídio de exploração

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efetivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.^a hora - 50 %;

b) 2.^a hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.^a, número 1, alíneas a) e b).

4- A média mensal do acréscimo de trabalho noturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computo da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %;

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.^a

Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 60.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 61.^a

Justa causa para a empregadora

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 62.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

CAPÍTULO XII

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 63.^a

Exercício do direito sindical

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de

delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^a

Cedência de instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 66.^a

Informação sindical

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a

Comunicação à empresa

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 68.^a

Reuniões da comissão sindical com a empresa

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 69.^a

Constituição das comissões sindicais

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de quatro delegados.

Cláusula 70.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio laborais internas da empresa com os representantes desta;

d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;

e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e

f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

CAPÍTULO XIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 71.^a

Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 73.^a

Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 74.^a

Proteção do trabalhador noturno

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Fatos

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 76.^a

Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não aprofite o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do

respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

Cláusula 77.^a

Transportes

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizar a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

Cláusula 78.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

Cláusula 79.^a

Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 80.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

Cláusula 81.^a

Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.^a

Cláusula de paz social

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.^a

Escolha de convenção aplicável

1- O trabalhador que não seja filiado no sindicato outorgante do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou ao sindicato uma quantia igual

à do salário mínimo nacional que esteja em vigor à data, a título de comparticipação nos encargos da negociação da presente convenção.

2- A quantia referida no número anterior pode ser paga de forma fracionada até cinco prestações mensais.

Cláusula 85.^a

Cessação de efeitos de regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os efeitos decorrentes de convenção coletiva de trabalho anterior aplicável às relações laborais reguladas pelo presente AE cessam com a entrada em vigor deste.

2- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018, decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 200 € (duzentos euros).

3- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respetiva filiação no sindicato outorgante, e com contratos em vigor nessa data, admitidos para prestar trabalho na subconcessão do SMLAMP antes de 1 de abril de 2018.

4- A compensação prevista no número um da presente cláusula será paga aos trabalhadores abrangidos no mês subsequente ao da data de publicação do presente AE.

Cláusula 86.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 87.^a

Disposição transitória

1- O regime previsto na cláusula 26.^a, número 4, entra em vigor com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2019.

2- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 6, apenas entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020.

3- No período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2019 e contanto os maquinistas no SMLAMP atualmente em formação já se encontrem em funções efetivas e plenas de condução, a empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efectivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta e seis minutos em cada dia de trabalho.

Porto, 22 de fevereiro de 2019.

A ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Pedro José Ferreira Morais, na qualidade de mandatário.

O Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Augusto Medeiros, na qualidade de mandatário.

Rui Pedro Moutinho de Queirós Pinto, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e descritivo funcional

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, Proteção Civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: <i>a)</i> Segurança das pessoas; <i>b)</i> Segurança dos bens; <i>c)</i> Realização do serviço; <i>d)</i> Conforto dos clientes.</p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência selecionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («Maquinistas no SMLAMP»)
Conteúdo funcional
<p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções pre-estabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, nos termos da sua cláusula 81.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissis, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

Artigo 2.º

Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

Artigo 3.º

Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o

considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

Artigo 4.º

Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 6.º

Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

Artigo 7.º

Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais

dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

Artigo 8.º

Periodicidade da avaliação de desempenho

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

Artigo 9.º

Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 10.º

Início do processo

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

Artigo 11.º

Avaliação

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

Processo

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auscultar/identificar dificuldades; ▪ Dar <i>feedback</i> imediato (de reforço e de aperfeiçoamento); ▪ Prestar apoio nos momentos críticos; ▪ Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função; ▪ Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho; ▪ Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos. <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação; ▪ Reconhecer o bom desempenho; ▪ Definir objetivos para o ano seguinte; ▪ Definir um plano de ação.

Artigo 13.º

Recursos da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.

5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.

6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecurável.

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.

2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção/função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá determinar que as transições ocorrerão apenas por ocasião das transições operadas nos termos do número 4 imediatamente a seguir, mas nesse caso o período de espera entre o

momento do cumprimento das respetivas condições e a data da transição efetiva será considerada para a contagem subsequente.

7- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efectivo para os efeitos do número 5.

8- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respetivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

9- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

Artigo 15.º

Progressão vertical

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua atual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

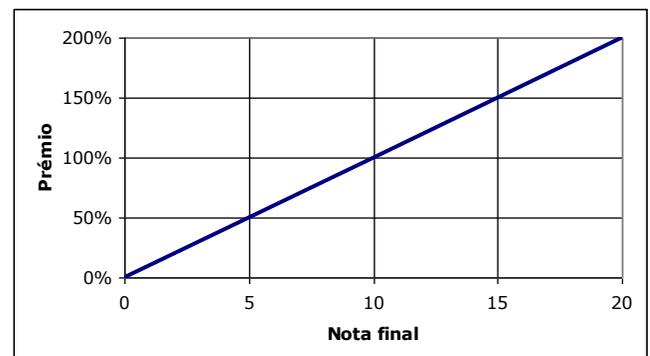
Artigo 16.º

Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.



Artigo 17.º

Avaliação de desempenho por categorias profissionais

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

APÊNDICE 1

Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

Tratamento das ocorrências:

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela: Maquinista no SMLAMP

Item	Subitem	Nota subitem	Peso Item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
____/____/____	____/____/____	____/____/____

Tabela regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota Item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - regulador

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
____/____/____	____/____/____	____/____/____

Item presença:

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item comportamental

O item comportamental tem subitens ocorrências com-

portamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada colaborador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do colaborador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores) são apurados com 2 casas decimais.

Os colaboradores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

Item disponibilidade

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

APÊNDICE 2

**Avaliação desempenho de gestores e responsáveis.
[Não aplicável]**

ANEXO III

Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias

(Vigora com efeitos a 1 de janeiro de 2019)

Grupos	Funções Nível I	Tabela salarial em €							
		Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII		
C	Operacional I	- Regulado	1 178,56	1 264,33	1 314,22	1 366,21	1 420,20	1 476,62	1 535,19

B	Operacional II*	- Maquinista no SMLAMP	948,87	1 043,31	1 090,60	1 139,18	1 193,03	1 246,83	1 303,82
Subsídio de alimentação: 8,45 € (oito euros e quarenta e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo									

* O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) - (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

1- A grelha salarial prevista supra, incluindo o valor do subsídio de alimentação, será revista, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

2- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 26,64 € (vinte e seis euros e sessenta e quatro cêntimos).

2.1- O valor da diuturnidade será revisto, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

3- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 0,01 € (um cêntimo) por cada quilómetro efetivamente percorrido, sendo elevado para 0,02 € (dois cêntimos) a partir de 1 de janeiro de 2020.

4- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.^a do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 2 € (dois euros).

4.1- O valor do subsídio de transporte será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

5- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 100,91 € (cem euros e noventa e um cêntimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5.1- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.^a do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração é atribuído aos trabalhadores

que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

- a) Maquinista no SMLAMP;
- b) Regulador.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- b) Regulador: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos).

O valor do subsídio de exploração será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente), publicada pelo INE.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.^a, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos:

5 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos:

7,5 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos:

10 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;

b) Constrangimentos às escalas de serviço:

i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;

ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;

iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;

iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

v) Falta ou faltas injustificadas;

vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é afeito e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes							
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	5 %			7,5 %			10 %			10 %							

4.11-Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	5 % ou 0 % de 200,36 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	7,5 % ou 0 % de 200,36 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 5 % de 200,36 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 7,5 % de 200,36 €

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que acesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo: perda do subsídio

de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise.

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;

b) Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100%	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou > = 6 falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
- Nota de ocorrência.

- Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: Playback - TMS).

- Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

- Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

- Preenchimento dos registos PCC;

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).
Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção)

Sujeita a análise contínua.

- Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI / outros reguladores);
- Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3-As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado

a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo

de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a)* do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007 de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 203/2019, 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 GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33, de 8 de setembro de 2014 e 33, de 8 de setembro de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente

designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2019.

2- O presente AE será válido pelo prazo de dois anos (2019 e 2020), mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

3- Para o ano 2020, os valores da tabela salarial constantes do anexo IV terão um aumento correspondente à inflação sem rendas de casa, verificada em 2019, acrescido de 1 %, sendo garantido um mínimo de 2,1 % de aumento salarial, a aplicar a 1 de janeiro de 2020;

O subsídio de refeição terá um aumento de 3 %, passando para o valor de 7,21 €, aplicar a 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 25.^a-A

Complemento de Natal e Fim de Ano

A partir de 24 de dezembro de 2019, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

- Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro e noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, complemento no valor de 50 €;
- Entre as 5h00 e as 21h00, do dia 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro, complemento de 25 €.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2019 será de 7,00 euros.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:
Analista de sistemas
Director de fábrica
Director de serviços

Grupo 2:
Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:
Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Programador sénior
Tesoureiro

Grupo 4:
Chefe de sala de desenho

Grupo 5:
Desenhador-criador de modelos
Desenhador orçamentista
Desenhador-projectista
Programador júnior

Grupo 6:
Analista principal
Chefe de equipa
Chefe de turno de máquinas automáticas
Instrumentista de controlo industrial
Operador de computador
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)
Preparador de trabalho (metalúrgico)
Secretário de direcção
Técnico de electrónica industrial

Grupo 7:
Encarregado B
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:
Afinador de máquina
Apontador metalúrgico
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas
Caixa
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro
Chefe de movimento
Chefe de turno
Chefe de turno de escolha
Chefe de turno de fabricação
Condutor-afinador de máquinas
Condutor de fornos de fusão
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de fabrico
Desenhador
Desenhador-decorador
Electricista com mais de dois anos
Escriturário A
Fiel de armazém (metalúrgico)
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico-auto de 1.^a

Montador-afinador das máquinas de produção	Grupo 13:
Motorista de pesados	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Operador de composição	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	anos
Pedreiro de fornos	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Pintor	Condutor de máquinas industriais
Polidor (metalúrgico) de 1. ^a	Examinador de obra
Preparador- programador	Limador-alisador de 2. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a	Lubrificador de máquinas de 2. ^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Soldador de 2. ^a
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Verificador-anotador
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Grupo 14:
Torneiro mecânico de 1. ^a	Canalizador de 3. ^a
Vendedor	Entregador de ferramentas de 1. ^a
Verificador ou controlador de qualidade	Fresador mecânico de 3. ^a
Grupo 9:	Mecânico-auto de 3. ^a
Analista	Polidor (metalúrgico) de 3. ^a
Cozinheiro	Pré-oficial electricista do 2.º ano
Grupo 10:	Serralheiro civil de 3. ^a
Agente de serviços de planeamento e armazém A	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a
Chefe de turno de composição	Serralheiro mecânico de 3. ^a
Cobrador	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a
Compositor	Telefonista B
Condutor de máquinas de extracção de areias	Torneiro mecânico de 3. ^a
Escriturário B	Grupo 15:
Limador-alisador de 1. ^a	Ajudante de cozinheiro
Lubrificador de máquinas de 1. ^a	Ajudante de motorista
Motorista de ligeiros	Anotador de produção
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais	Auxiliar de encarregado
Soldador de 1. ^a	Condutor de <i>dumper</i>
Tractorista	Ecónomo
Grupo 11:	Grupo 16:
Canalizador de 2. ^a	Auxiliar de composição
Condutor de máquinas (tubo de vidro)	Dactilógrafo do 4.º ano
Electricista até dois anos	Entregador de ferramentas de 2. ^a
Fresador mecânico de 2. ^a	Escolhedor no tapete
Mecânico-auto de 2. ^a	Ferramenteiro
Polidor (metalúrgico) de 2. ^a	Fiel de armazém
Serralheiro civil de 2. ^a	Foscador não artístico
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	Limador-alisador de 3. ^a
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Lubrificador de máquinas de 3. ^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Operador heliográfico-arquivista
Torneiro mecânico de 2. ^a	Paletizador
Grupo 12:	Preparador de ecrãs
Agente de serviços de planeamento e armazém B	Preparador de laboratório
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos	Retratilizador
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos	Soldador de 3. ^a
Dactilógrafo	Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Operador de ensilagem	Grupo 17:
Telefonista A	Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)
	Operador de máquina semiautomática de serigrafia
	Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:
 Anotador
 Caixoteiro
 Dactilógrafo do 3.º ano
 Encaixotador
 Entregador de ferramentas de 3.ª
 Guarda
 Porteiro

Grupo 19:
 Contínuo
 Enfornador/desenfornador
 Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:
 Auxiliar de armazém
 Dactilógrafo do 2.º ano
 Jardineiro
 Servente de carga
 Servente de escolha
 Servente metalúrgico
 Servente de pedreiro
 Servente de pirogravura

Grupo 21:
 Armador de caixas de madeira ou cartão
 Barista
 Controlador de caixa
 Escolher fora do tapete
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia
 Servente
 Vigilante de balneário

Grupo 22:
 Ajudante de operador de máquina ou serigrafia
 Ajudante de preparador de ecrãs
 Auxiliar de laboratório
 Auxiliar de refeitório ou bar
 Dactilógrafo do 1.º ano
 Embalador
 Escolhedor de casco
 Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)
 Revestidor a plástico

Grupo 23:
 Servente de limpeza

6	1 264,25
7	1 231,75
8	1 204,00
9	1 183,00
10	1 164,50
11	1 145,25
12	1 129,50
13	1 106,25
14	1 090,25
15	1 069,25
16	1 050,00
17	1 033,00
18	1 009,25
19	997,00
20	972,75
21	952,50
22	930,00
23	901,75

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	600,00
2.º ano	610,75
3.º ano	620,50
4.º ano	640,75

Aprendiz geral	
1.º ano	600,00
2.º ano	620,50

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista	
1.º ano	600,00
2.º ano	634,00

Aprendiz metalúrgico e electricista	
1.º ano	600,00
2.º ano	620,50

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários
1	2 205,25
2	1 714,25
3	1 594,75
4	1 351,00
5	1 305,00

Abono para falhas: 84,25 €

Lisboa, 2 de abril de 2019.

GALLOVIDRO, SA:

Paulo Miguel Mateus, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Ce-

râmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC-Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 207/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Montepio Investimento, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro

Entre, de um lado, o Montepio Investimento, SA, pessoa colectiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5,

6.º, Lisboa e, do outro lado, a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

a) Área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;

b) Sector de actividade profissional de aplicação: actividade de outra intermediação monetária (CAE principal: 64190, e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;

c) Empregadores abrangidos: 1;

d) Número potencial de trabalhadores abrangidos: 16.

Lisboa, 25 de junho de 2019.

Pelo Montepio Investimento, SA:

Carlos Manuel Tavares Silva, presidente do conselho de administração.

José Carlos Sequeira Mateus, administrador.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

João Miguel da Silva Lopes.

Gentil Reboleira Louro.

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários).

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 202/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro

Entre, de um lado, o Montepio Investimento, SA, pessoa colectiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 6.º, Lisboa e, do outro lado, o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

a) Área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;

b) Sector de actividade profissional de aplicação: actividade de outra intermediação monetária (CAE principal: 64190, e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;

c) Empregadores abrangidos: 1;

d) Número potencial de trabalhadores abrangidos: 16.

Lisboa, 25 de junho de 2019.

Pelo Montepio Investimento, SA:

Carlos Manuel Tavares Silva, presidente do conselho de administração.

José Carlos Sequeira Mateus, administrador.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN:

Mário Joaquim da Silva Mourão, presidente da direcção.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, vice-presidente da direcção.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários).

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 201/2019, 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

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Artigo 12.º

Filiação do sindicato

(...)

b) Na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

Artigo 59.º

Composição

A direcção central do sindicato é constituída por um mínimo de cinco e o máximo de quinze membros efectivos, eleitos pela assembleia-geral, procurando assegurar a representação de todos os distritos abrangidos pelo sindicato.

Registado em 9 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 191 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, foi publicada a eleição da direção da Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 2983, onde se lê:

«...Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 25 de março de 2019 para o mandato de três anos...»

Deve ler-se:

«...Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 25 de maio de 2019 para o mandato de três anos...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

AICCS - Associação Nacional da Indústria e Comércio de Colas e Similares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - CIPADE - Indústria e Investigação de Produtos Adesivos, SA, representada por Isabel Maria Sousa

Ramalho e Silva Pinho Lima.

Vice-presidente - OMNOVA - Solutions Portugal, SA, representada por Casimiro Pinto.

Tesoureiro - NEOQUÍMICA - Exportação e Importação, SA, representada por Pedro Nuno Mendes Gonçalves.

Secretário - HB FULLER, ISAR-RAKOLL, SA, representada por Joaquim Manuel Fernandes Costa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores, eleita em 8 de abril de 2019, com inexactidão, pelo que procede-se à sua retificação.

Na página 2651 onde se lê:

«...Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das sub-comissões da Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, eleitos em 8 de abril de 2019 para o mandato de dois anos

Suplentes:

Ana Maria Duarte Lopes.

José Manuel Leitão de Sousa.
Maria Helena Azevedo Costa Bandeira.
Helena Isabel de Almeida Domingos.
Mara Rodrigues...».

Deve ler-se:

«...Identidade dos membros da comissão trabalhadores e das sub-comissões da Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, eleitos em 8 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Suplentes:

António Borlido Parente.
Ana Maria Duarte Lopes.
José Manuel Leitão de Sousa.
Helena Isabel de Almeida Domingos.
Mara Rodrigues...».

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Espinho - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Espinho.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de outubro de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com

vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Espinho.
Morada: Praça Dr. José Salvador - 4501-901».

Câmara Municipal de Monção - 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 e Técnicos de Serviços do Norte - STTS ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no

trabalho, na Câmara Municipal de Monção.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 4 de outubro de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Monção.
Morada: Largo de Camões 4950-444».

Câmara Municipal de Ponte de Lima - 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 e Técnicos de Serviços do Norte - STTS ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Ponte de Lima.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 4 de outubro de 2019, realizar-se-

-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Ponte de Lima.
Morada: Praça da República Ponte de Lima 4990-062».

M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 30 de outubro de 2019, realizar-se-á na empresa M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CTT - Correios de Portugal, SA, realizada em 15 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019.

Efetivos:

Paula Cristina C. P. Pascoa.

Cândido F. Magana Oliveira.
António Jorge R. O. Fonseca.
Samuel Pedro M. Vieira.
António M. A. Figueiredo.
Armando Jorge V. A. Santos.
João António P. Barreto.

Registado em 8 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 140 do livro n.º 1.