



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado .....	2144
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras .....	2173
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras .....	2191

### Decisões arbitrais:

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços .....	2210
- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses para os enfermeiros ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.....	2212
- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas .....	2213

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Alteração .....	2216
---	------

**II – Direção:**

- Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição .....	2216
---	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição .....	2217
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição ..... 2217

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 2218

**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: [dscot@dgert.mtsss.pt](mailto:dscot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação  
*Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005; n.º 17, de 8 de maio de 2008; n.º 20, de 29 de maio de 2009; n.º 26, de 15 de julho de 2010

e n.º 31, de 22 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - Revisão global, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos

de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e o restante clausulado por um ano.

3- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 5,50 euros por dia de trabalho efectivo.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 112.<sup>a</sup>**

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2020.

**ANEXO III**

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Salário negociado para 2020 (em euros)
01	Director/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 008,10
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	914,30
03	Encarregado/a	846,90
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	806,00

05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	726,80
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	704,00
07	Operador/a intermédio	679,20
08	Operador/a auxiliar	635,00
09	Operador/a não especializado	635,00
10	Aprendiz/a	635,00

**ANEXO IV**

**Tabela salarial - Administrativos**

Nível	Designação	Salário negociado para 2020 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 114,40
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 061,20
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	764,10
4	Administrativo/a	636,80
5	Auxiliar administrativo/a	635,00
6	Telefonista/recepcionista	635,00
7	Aprendiz/a	635,00

Alcanena 20 de janeiro de 2020.

Pel'A Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Nuno Paulo Fernandes de Carvalho, mandatário.  
Jimmy Frazão, mandatário.

Pel'A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.  
Ezequiel Olímpio Batista Justino, mandatário.

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Texto consolidado, alteração salarial e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 9, de 8 de março de 2018 e n.º 29, 8 de agosto de 2019.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e o restante clausulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão, período experimental, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

#### Cláusula 3.ª

##### Admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

#### Cláusula 4.ª

##### Período experimental

1- A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2- Durante o período experimental pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3- Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4- Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressu-

ponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, o período experimental é o previsto na lei.

6- Para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

### **Categorias profissionais**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

1- Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I e II, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2- As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

3- Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

### **Aprendizagem e acesso**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem**

1- O período de aprendizagem terá a duração de 12 meses, aplicando-se aos aprendizes.

2- Para os efeitos da presente cláusula são contados os meses de aprendizagem efectuados noutras empresas do sector, com características semelhantes, quando devidamente comprovados.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Acesso**

1- Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os/as aprendizes à categoria na qual acederam ao período de aprendizagem, desde que tenham revelado a necessária aptidão. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Preparação profissional dos aprendizes**

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Relatório único**

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que

estes o solicitem até 15 dias antes da data limite da entrega do relatório único.

## **CAPÍTULO III**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Organização do período normal de trabalho**

1- A fixação do horário de trabalho e da responsabilidade da entidade patronal.

2- Na área produtiva, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas. Na área administrativa, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a sete horas e meia.

3- O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Regime de adaptabilidade - Banco de horas**

1- Face à sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, a exigência de prazos de entrega mais curtos, poderá observar-se a necessidade de adaptabilidade do período normal de trabalho nas seguintes condições:

a) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será geral quando a empresa necessite de o aplicar a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica;

b) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será individual quando a empresa necessite de o aplicar apenas a um trabalhador de uma equipa, secção ou unidade económica;

c) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de doze meses;

d) Perante as necessidades de redução ou aumento da produção da empresa, é permitido a redução do período normal de trabalho sem limite mínimo de horas por semana e o seu aumento até às 50 horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado trabalho suplementar;

e) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado de segunda a sexta-feira até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal exceda as 50 horas;

f) Na adaptabilidade ou banco de horas, as horas de aumento de trabalho referidas na alínea e) do número 1 desta cláusula, conferem um acréscimo de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade ou o período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência, referido na alínea c) do número 1 desta cláusula;

g) Quanto às horas de compensação, a redução pode ser efectuada em horas, dias ou meios dias, imediatos ou não ao período normal de trabalho de descanso semanal, ao período de férias ou a férias, sempre sem prejuízo ao direito ao subsídio de refeição;

h) O empregador que pretenda aplicar o regime previsto

nesta cláusula, deve apresentar a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 7 dias de antecedência, aos trabalhadores a abranger, presumindo-se a aceitação pelos trabalhadores abrangidos desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito no caso da adaptabilidade grupal ou banco de horas, ou a não oposição do trabalhador no caso da adaptabilidade individual, ou banco de horas num prazo de 2 dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta;

i) No caso de existir oposição de 2/3 dos trabalhadores na adaptabilidade ou banco de horas grupal ou a oposição individual na adaptabilidade ou banco de horas individual, este regime não pode ser aplicado;

j) Nas semanas em que a duração, do período normal de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito à retribuição e ao subsídio de alimentação;

k) O aumento do período normal de trabalho previsto neste regime de adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal e Ano Novo;

l) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade ou banco de horas pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato ou a associação patronal, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

m) Para os efeitos dispostos nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticarem o regime de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que o trabalhador não o possa fazer pelos seus meios habituais ou na ausência de transporte público compatível com a hora de início ou de fim do trabalho;

n) Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime de adaptabilidade os/as deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os/as trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 meses;

o) Na adaptabilidade ou banco de horas, no final do período de referência de 12 meses se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso em falta acrescida de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade a liquidar com a remuneração dos 2 meses seguintes;

p) No final do período de referência de 12 meses, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para os primeiros três meses do período de referência seguinte.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em

que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas preferências e interesses, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

3- Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

5- Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos anuais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos porteiros, que gozarão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2- Os porteiros terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

4- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no número 4 da cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de

trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto do número 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar.

8- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2- Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

1- A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta das tabelas dos anexos III e IV, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2- O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho e até ao final do mês a que respeita.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na Segurança So-

cial, número de identificação fiscal, a categoria profissional, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Férias e faltas

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por

qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **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 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias 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 29.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas ao parto, maternidade, paternidade, direitos sindicais e morte.

4- Para efeitos do número 2 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato individual de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **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 efeitos da 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 31.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Encerramento durante o período de Natal;

c) Encerramento no «regime de pontes».

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de junho e 30 de setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que representa algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias.

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de quinze dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se 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 da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de trabalho.

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 abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical, delegados sindicais ou os interessados sem prejuízo do estipulado na cláusula 31.<sup>a</sup>

3- 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.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até final do ano civil.

6- Se o empregador não marcar as férias até 30 de junho, o trabalhador pode interpelá-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.

7- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o

trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas

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

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

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiá-

veis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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 ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;

h) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;

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

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- Nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrastra e enteados;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5- Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

6- As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.

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

9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10- Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos 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) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 39.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas nos casos previstos na alínea g) da cláusula 39.<sup>a</sup>;

c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos números 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de 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, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expres-

samente assim o preferir, por perda de dias férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Suspensão por impedimento do trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, doença ou acidente de trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no corpo da presente cláusula 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 caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5- Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### **Garantia de trabalho e cessação do contrato**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

##### **Caducidade do contrato de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Causas da caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1- Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 45.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Morte ou extinção da entidade empregadora**

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2- Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3- A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

##### **Revogação por acordo das partes**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Cessação por acordo**

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Exigência da forma escrita**

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4- 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 as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

11- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre

a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Nulidade de despedimento**

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

### CAPÍTULO VII

#### **Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com aviso prévio**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

3- O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

### CAPÍTULO VIII

#### **Igualdade de género**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Garantias**

1- É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2- As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3- São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

4- Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Direitos de parentalidade**

1- Às/aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Direitos**

1- São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;

b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das

7 e depois das 20 horas.

2- Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional e cultural

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1- As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorreram.

2- No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do número 1 desta cláusula.

3- Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4- Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

b) Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;

c) Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, de pelo menos 35 horas anuais.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das

normas que o regem;

e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

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

g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no

sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

1- É criada uma comissão paritária constituída por três representantes da FESETE e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4- À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato, categorias profissionais ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5- As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6- As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua pu-

blicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1- Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos

trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

1- As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no número 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

## CAPÍTULO XIV

### Outras regalias

Cláusula 75.<sup>a</sup>

1- Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias

tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2- Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 5,50 euros por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

## CAPÍTULO XV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Saúde no trabalho

Os serviços de saúde no trabalho são, nos termos da lei, da responsabilidade da empresa, quando dispendo de profissionais de saúde para o efeito, ou de entidade devidamente credenciada.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene 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 actividade 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 factores 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não

possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas 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- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alte-

ração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 deste artigo.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores

que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 deste artigo.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1- Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2- Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3- As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5- Estas comissões serão constituídas durante o mês de janeiro de cada ano.

6- Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

*a)* Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

*b)* Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

*c)* Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

*d)* Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

*e)* Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

*f)* Promover que todos os regulamentos, instruções, avi-

sos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

*g)* Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

*h)* Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

*i)* Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

*j)* Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

*l)* Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

4- A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

## CAPÍTULO XVI

### Acidentes de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/à trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a apresenta uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

7- O/a trabalhador/a que apresente taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloquem em causa a segurança.

2- Considera-se estar sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa destas substâncias apresente valores que coloquem em causa a segurança.

3- O controlo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que se apresentem ao serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estar sob o efeito destas substâncias, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja

viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/à trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a esta sob o efeito destas substâncias e não apresenta condições para desempenho das suas funções e coloca em causa a segurança.

7- O/a trabalhador/a que esteja sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurado ou presumido o consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloque em causa a segurança e a produtividade do trabalho, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Beneficiários**

1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2- Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador estrangeiro**

1- O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2- Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3- O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Noção - Delimitação do acidente de trabalho**

1- É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2- Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Extensão do conceito

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificada na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Factos que dizem respeito ao trabalhador

1- O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2- O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, co-

laborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Força maior

1- O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2- Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Situações especiais

1- Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2- As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1- Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3- Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Indemnização/princípio geral

1- O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro - indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade per-

manente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de outubro).

2- As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Recidiva ou agravamento

1- Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a*) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup> mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2- O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

*a*) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

*b*) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sistema e unidade de seguro

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3- Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4- Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5- No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1- Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos re-

gulamentados em legislação especial.

2- A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3- A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4- O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Reabilitação

1- Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2- Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Prescrição de direitos

1- O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2- Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3- O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Código do Trabalho e legislação específica.

## CAPÍTULO XVII

### Obrigações gerais e transitórias

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões

da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2020.

ANEXO V

Construção de uma grelha de equivalências, anexo V, das novas categoriais profissionais, constantes do anexo I e antigas categoriais profissionais da produção para efeitos da reclassificação profissional dos trabalhadores.

ANEXO I

**Definição de funções das categoriais profissionais excepto administrativos**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Técnico/a de curtumes	É o/a trabalhador/a encarregado/a de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade.
	Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	É o/a trabalhador/a que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.
	Diretor/a técnico/a e produção	É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e dirige ao nível superior, todos os serviços da produção, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou a administração.
02	Técnico/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
	Responsável/programador/a de produção	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
03	Encarregado/a	É o trabalhador/a com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém.

Nível	Designação	Definição de funções
04	Chefe de equipa	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a uma equipa, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Chefe de sector	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Especialista de manutenção	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
05	Motorista de veículos pesados	É o/a trabalhador/a que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Nível	Designação	Definição de funções
05	Operador/a de manutenção	É o/a trabalhador/a com conhecimentos numa ou várias áreas da afinação, mecânica, elétrica, serralharia, lubrificação, madeiras, canalização, reparação de imóveis, desenvolve as actividades necessárias à instalação, conservação e substituição nas áreas para as quais possui as competências profissionais adequadas.
	Operador/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que adjuva o técnico de laboratório.
	Classificador/a - selecionador/a - controlador/a de couros e peles	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como, manchas, picadas, falsetes de descarne ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.
	Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor	É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.
	Operador /a qualificado/a de afinação de cores	É o/a trabalhador/a que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.
	Operador/a qualificado/a de fulons	É /a trabalhador/a que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.
	Operador/a qualificado/a de máquinas	É o/a trabalhador/a que, com conhecimentos dos processos químicos para a composição dos banhos de ribeira, curtume/recurtume e tratamento mecânico dos couros ou peles nas operações de ribeira, curtume, recurtume e acabamento, garante determinadas características e a qualidade dos couros ou peles; opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Operador/a de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.
06	Auxiliar de manutenção	É o trabalhador/a que auxilia o(s) especialistas e operadores/as de manutenção no desempenho das suas funções.

Nível	Designação	Definição de funções
06	Motorista de veículos ligeiros	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a geral	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Porteiro/a	É o/a trabalhador/a integrado nos serviços internos da empresa que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção da correspondência.
	Controlador/a de águas	É o/a trabalhador/a que efetua os controlos das águas da ETAR e respetivos registos.
07	Operador/a intermedio/a	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico, incluindo execução de operações de corte e/ou desgarra; é ainda responsável pelo funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
08	Operador/a auxiliar	É o/a trabalhador/a se ocupa da execução de serviços de caráter geral, que não requerem qualificação específica.
09	Operador/a não especializado/a	É o/a trabalhador/a que se ocupa de serviços não especializados. Está sujeito a um período de avaliação de 12 meses após o qual será determinada a sua progressão ou não.
10	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvacia aos trabalhadores de níveis superiores.

## ANEXO II

**Definição de funções das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as administrativos/as**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Director/a de serviços	É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.
	Director/a comercial	É o/a trabalhador/a que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.
	Contabilista certificado/a	É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financieira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos contabilistas certificados, na ordem dos contabilistas certificados e designar-se-á por contabilista certificado.
02	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	É o/a trabalhador/a que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais.
	Técnico/a de marketing	É o/a trabalhador/a responsável pela execução das acções de informação e/ou promocionais da empresa junto dos clientes e do mercado.
	Técnico/a de informática	É o/a trabalhador/a responsável pelos equipamentos e programas de tecnologias de informação da empresa, na sua manutenção, conservação, configuração e programação.
	Técnico de contabilidade	É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a contabilista certificado interno ou externo.
	Técnico/a de recursos humanos	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades de um serviço numa empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos, organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho. Assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora os planos de formação, colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica, assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.
Tesoureiro/a	É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as transacções bancárias devidamente autorizadas, e faz as respectivas verificações e controlos.	

Nível	Designação	Definição de funções
03	Técnico/a comercial	É o/a trabalhador/a que executa a acção comercial junto dos clientes atuais e potenciais da empresa sob a orientação do diretor/a comercial.
	Técnico/a de secretariado	É o/a trabalhador/a que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/ chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuada marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.
	Técnico/a administrativo/a	É o/a trabalhador/a que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.
	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	É o/a trabalhador/a cujo a função e fazer com que se produzam bens e serviços com melhor qualidade, elaborando planos e estabelecendo objetivos e procedimentos para que estes sejam cumpridos. Implementar e manter a política da qualidade a todos os níveis da empresa, conhecendo e aplicando as normas que se aplicam a atividade da empresa.
04	Administrativo/a	É o/a trabalhador/a que desempenha tarefas equivalentes ao/á técnico/a administrativo/a, com um nível de qualificação inferior a este.
05	Auxiliar administrativo/a	É o/a trabalhador/a que auxilia todos os trabalhadores das categorias acima deste, desempenhando nomeadamente a recepção e expedição de correspondência, elaboração e preenchimento de relatórios, elaboração de cartas, entre outras, sob a orientação e supervisão dos trabalhadores de categorias acima deste.
06	Telefonista/recepcionista	É o/a trabalhador/a que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objetivos e directrizes superiormente estabelecidos.
07	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos/às trabalhadores/as profissionais.

## ANEXO III

## Tabela salarial - Produção

Nível	Designação	Salário negociado para 2020 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 008,10
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	914,30
03	Encarregado/a	846,90
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	806,00

05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	726,80
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	704,00
07	Operador/a intermédio	679,20
08	Operador/a auxiliar	635,00
09	Operador/a não especializado	635,00
10	Aprendiz/a	635,00

## ANEXO IV

**Tabela salarial - Administrativos**

Nível	Designação	Salário negociado para 2020 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 114,40

2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 061,20
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	764,10
4	Administrativo/a	636,80
5	Auxiliar administrativo/a	635,00
6	Telefonista/recepcionista	635,00
7	Aprendiz/a	635,00

## ANEXO V

**Grelha de equivalências das novas e antigas categorias profissionais - Produção para efeitos da reclassificação profissional**

Níveis actuais	Designação das novas categorias profissionais	Designação das antigas categorias profissionais
01	Director/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	Técnico de curtumes; Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	Ajudante de técnico
03	Encarregado/a	Encarregado geral; Encarregado
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	Chefe de equipa; Chefe de sector
05	Classificador/a - seleccionador/a-controlador/a de couros e peles Fogoeiro/a para a condução de geradores a vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	Operador/a de máquinas de curtimenta - operações mecânicas; Operador/a de máquinas de curtimenta - operações químicas; Preparador, operador de caleiros e tintas; Operador de instalação de pintura e secagem; Operador de equipamentos de transformação de couro em Bruto em «Wet Blue»; Operador de equipamentos de transformação do couro de «Wet Blue» em «Crust»; Operador de equipamentos de transformação de «Crust» em produto acabado; Classificador, apartador, desgarrador; Operador de armazém
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	Porteiro ou guarda; Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção); Adjunto de operador de equipamentos da transformação de couro em bruto em Wet Blue; Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de Wet Blue em Crust; Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de Crust em produto acabado.
07	Operador/a intermédio/a	Operador não diferenciado
08	Operador/a auxiliar	
09	Operador/a não especializado/a	
10	Aprendiz/a	

Alcanena, 30 de abril de 2020.

Pel'A Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Nuno Paulo Fernandes de Carvalho*, mandatário.

*Jimmy Frazão*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Ezequiel Olímpio Batista Justino*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 8 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 84/2020, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro

de 2017, com as alterações da primeira revisão parcial, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

### Segunda revisão parcial

Aos 22 dias do mês de maio de 2020, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS acordaram em negociações diretas integrar no acordo de empresa, as cláusulas 18.ª-A e 29.ª-A e alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 13.ª, 14.ª, 22.ª, 26.ª, 28.ª o anexo A e o anexo B, ao que obriga, por um lado, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante.

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS.

2- O presente acordo abrange o distrito de Lisboa;

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 100 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de 60 meses.

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

#### Cláusula 3.ª

##### (Revisão)

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Trabalho suplementar)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Nos feriados será pago com acréscimo de 125 %.

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Trabalho noturno)

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h30 horas de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito de cálculo dos subsídios de férias e de Natal

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

(Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *i*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 25 dias úteis.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

9- (Redação igual.)

10- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias de férias, se não registar qualquer falta;

b) Três dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Dois dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

11- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ano civil;

q) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário;

s) O tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada.

12- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com:

– Folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala;

– Normal.

13- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

14- No ano da admissão do trabalhador a majoração dos dias de férias, prevista no número 7 da presente cláusula,

será calculada proporcionalmente aos meses trabalhados, até ao limite do previsto.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de refeição)**

A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,32 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**(Antiguidade)**

1- Serão atribuídas anuidades, no valor de 8,00 € cumulativas, a cada trabalhador, até concluir 9 anos de antiguidade.

2- São atribuídas trianuidades, não cumulativas entre si, por cada 3 anos de antiguidade do trabalhador, a saber:

- Mais de 10 anos ..... 80,00 €.
- Mais de 13 anos ..... 104,00 €.
- Mais de 16 anos ..... 128,00 €.
- Mais de 19 anos ..... 152,00 €.
- Mais de 22 anos ..... 176,00 €.

3- As anuidades e trianuidades farão parte integrante da retribuição.

4- No ano de 2021 é aplicado o regime anuidades e o regime de bianuidades (de dois em dois anos), estas últimas não cumulativas entre si, até ao limite de 22 anos.

5- No ano de 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 22 anos.

6- Das alterações referidas na presente cláusula não podem resultar quaisquer decréscimos de valores auferidos pelos trabalhadores.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>-A**

**(Subsídio de pronto socorro)**

1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- O subsídio será devido por cada dia em que o trabalhador seja escalado no serviço de pronto-socorro, com efetividade de serviço.

**ANEXO I**

**1- Tabela remuneratória**

Escalões de vencimento	
A	657,42 €
B	667,25 €
C	688,78 €
D	748,08 €
E	767,03 €
F	791,30 €

G	820,28 €
H	855,20 €
I	897,21 €
J	946,94 €
L	1 007,30 €
M	1 078,91 €
N	1 164,14 €
O	1 248,47 €
P	1 367,99 €
Q	1 499,19 €
R	1 644,38 €

**1- Posicionamento na nova tabela remuneratória**

Vencimentos CARRISBUS 2019	Nova tabela 2020	Escalões de vencimento 2020
	657,42 €	A
635,00 €	667,25 €	B
663,00 €	688,78 €	C
708,00 €	748,08 €	D
723,00 €	767,03 €	E
756,00 €	791,30 €	F
	820,28 €	G
808,00 €	855,20 €	H
863,00 €	897,21 €	I
	946,94 €	J

**Regime de transição a aplicar em 2020**

- Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento B, evoluirão para o escalão de vencimento C, de forma automática, em maio de 2020 (incluindo o sub. de Natal e sub. férias), de forma a contabilizar 10/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

- Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento C, evoluirão para o escalão de vencimento D, de forma automática, em setembro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 5/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

- Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento D, evoluirão para o escalão de vencimento E, de forma automática em julho de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 7/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

- Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento E,

evoluirão para o escalão de vencimento F, de forma automática em novembro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 3/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento F, evoluirão para o escalão de vencimento G, de forma automática em julho de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 7/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento I, evoluirão para o escalão de vencimento J, de forma automática em outubro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 4/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento.

Nota: 14/14 - janeiro; fevereiro; março; abril; maio; sub. férias; junho; julho; agosto; setembro; outubro, novembro; sub. Natal; dezembro.

### 3- Tabela remuneratória técnico superior

Escalões de vencimento	
1	1 184,00 €
2	1 351,00 €
3	1 543,00 €
4	1 764,00 €
5	2 018,00 €
6	2 311,00 €

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras profissionais do AE CARRISBUS

#### CAPÍTULO I

#### Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

##### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

##### Artigo 2.º

##### Âmbito

O RCP aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

## Artigo 3.º

### Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6- Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7- Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8- Densidade de progressão/promoção: percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas.

9- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

10- Competências: é o agregado de características pessoais e profissionais que contribuem para o desempenho da função;

11- Nível de proficiência: níveis de conhecimento exigidos;

12- Ponderação: É o peso de cada fator, no apuramento do resultado final;

## Artigo 4.º

### Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

#### Nível 1

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

#### Nível 2

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

#### Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

#### Nível 4

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes às do nível 3 e experiência em funções similares ou adequadas ao nível. As capacidades e conhecimentos exigidos, permitem assumir, de uma forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de responsabilidade.

#### Nível 5

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação da planificação estabelecida. Para este nível é exigido o domínio de técnicas que correspondam às áreas que coordenam. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de coordenação ou enquadramento.

#### Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio

das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

#### Artigo 5.º

##### Regime de acesso às categorias profissionais

1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1- O acesso ao escalão de remuneração fixado nos termos do número 2 do presente artigo.

1.2- Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2- A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria.

2.2- Nos casos em que a retribuição base que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de vencimento inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o valor total da retribuição base anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

#### Artigo 6.º

##### Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2- A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira.

b) Concurso, para casos de mudança de carreira, sempre que for opção/entendimento da empresa.

1.1.3- O acesso a diferente categoria profissional, ocorre por necessidades de serviço e proposta da respetiva direção.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1- A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional.

1.2.2- A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semi-automática, decorre da exigência de tempo de permanência máximo no escalão de remuneração. Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, resulta da aplicação do sistema de avaliação de

desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e/ou densidades de progressão.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, obter resultado positivo na avaliação de desempenho, reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração.

2.2- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas.

2.3- Nas situações de reconversão, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas.

2.4- Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas, resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver a melhor classificação final, igual ou superior a Bom, evoluirá para o escalão de remuneração imediato.

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 7.º

##### Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Apoio operacional;
- 2- Operacional;
- 3- Administrativa;
- 4- Técnico intermédio;
- 5- Técnico especializado;
- 6- Técnico superior.

## CAPÍTULO III

### Regulamento de avaliação de desempenho (RAD)

#### Artigo 8.º

##### Objetivos

1- A avaliação de desempenho é realizada através de um modelo de gestão de competências, centrado em métodos de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, nos seus conhecimentos e responsabilidades, e permite valorar o modo como as suas competências se adequam ao posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1- O conhecimento integral das competências profissionais dos trabalhadores, como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores.

2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais.

2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa.

2.4- Orientar e desenvolver as competências dos trabalhadores.

2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

#### Artigo 9.º

##### Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

1- É dever da empresa:

1.1- Criar e manter atualizadas as fichas definidas no âmbito do modelo de gestão de competências;

1.2- Coordenar o processo de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de avaliação pelos trabalhadores e pelas hierarquias, assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos progressões e promoções, conforme disposto neste RCP;

1.3- Comunicar o resultado da avaliação de desempenho a cada trabalhador;

1.4- Elaborar anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico;

2- É responsabilidade das hierarquias (gestores de desempenho):

2.1- Avaliar o trabalhador, preenchendo a respetiva ficha de avaliação;

2.2- Dar conhecimento da avaliação, a cada trabalhador, no momento da entrevista de avaliação de desempenho obrigatória;

2.3- Assinar a ficha de avaliação em conjunto com o trabalhador e entregar-lhe a respetiva cópia.

#### Artigo 11.º

##### Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensuração e otimização das competências e objetivos dos trabalhadores.

Este modelo determina a definição de objetivos e um enquadramento, por via de um diretório de competências distribuído por três grupos:

1.1- Competências organizacionais

Referem-se aos principais valores que a organização espera de todos os seus colaboradores. Trata-se de competências relacionadas com a cultura organizacional e estão ao nível do saber ser.

1.2- Competências comportamentais

Relacionam-se com o saber estar, ou seja, o ajustamento pessoal no sentido do desenvolvimento de atitudes corretas e adequadas aos valores da organização.

1.3- Competências técnicas

Abrangem a especificidade de cada função. Relacionam-se com as capacidades técnicas e habilidades que permitem ao colaborador trabalhar eficazmente. Este tipo de competências está associado às noções de conhecimento, informações, conceitos, ideias, experiências, ou seja, ao saber fazer.

2- O diretório de competências encontra-se descrito no anexo A deste RCP.

3- O processo de avaliação de desempenho tem dois níveis de gestores de desempenho sendo que o primeiro nível - chefia direta, é o responsável pela avaliação do trabalhador, ficando a cargo do segundo nível - responsável máximo da área, a validação da respetiva avaliação.

4- De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores terão a seguinte classificação final arredondada às centésimas:

- > ou igual 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

5- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

$$NF = PF + (M-n) \times G$$

em que:

NF = Nota final do avaliado;

PF = Pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu gestor de desempenho de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

5.1- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6- A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual - percentagem		Parcela a adicionar à nota final
De	A	Fator
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8

3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

7- Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados (6 meses), por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima de suficiente (50 %). O aqui definido estende-se ainda aos trabalhadores em situação de ausência por acidente de trabalho e por parentalidade.

8- As situações de pontuação final inferior a 50 % e igual ou superior a 100 %, carecem de fundamentação obrigatória e detalhada, face ao carácter de exceção que apresentam.

Artigo 12.º

**Validação**

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do diretor, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 13.º

**Intervenção dos avaliados**

1- Na avaliação final, cada trabalhador fará a sua autoavaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2- Ao trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete-lhe assinar a ficha de avaliação, condição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

3- Aos trabalhadores que, que se encontrem em situação de baixa, por período superior a 30 dias seguidos, e que não possam tomar conhecimento presencial da sua avaliação, será remetido por correio para o seu domicílio e por email, de forma a legitimar a ação, cópia do documento de avaliação, iniciando-se a contagem referida no ponto 4 do artigo 15.º

Artigo 14.º

**Recursos**

1- Após assinatura e entrega ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

2- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa às competências e objetivos em que foi avaliado.

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do ato.

4- O recurso será apresentado por escrito ao diretor, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da data do disposto no número 1 deste artigo.

5- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do documento de avaliação, impossibilita a existência de recurso.

6- A contagem do tempo a que se refere o número 4 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

7- O diretor deverá enviar o recurso aos recursos humanos, no prazo máximo de 10 dias úteis, após a sua receção, e o mesmo só será válido se acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

7.1- Na inexistência de parecer devidamente fundamentado, o recurso será automaticamente aceite na, ou nas, competências contestadas.

8- Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará pareceres sobre os mesmos no prazo máximo de 60 dias.

9- A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis, após a receção do último parecer da comissão de recurso.

10- O trabalhador será notificado, por escrito, sobre o resultado do recurso que apresentou.

#### Artigo 15.º

##### Comissão de recurso

1- A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2- O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 16.º

##### Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - no final do primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalhador, que será incluída na avaliação final.

A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de janeiro do ano subsequente.

2- Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível.

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa.

4- Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

#### Artigo 17.º

##### Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A classificação final, será divulgada individualmente a cada trabalhador, por via do correio eletrónico profissional ou plataforma interna, após 30 dias do termo do processo de avaliação.

#### Artigo 18.º

##### Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 20.º

##### Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho

A empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, respeitando os termos e regras previstos no regime geral de proteção de dados.

#### Artigo 21.º

##### Produção de efeitos e regimes especiais

1- O regulamento de avaliação de desempenho e respetivos anexos, que a seguir se identificam, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

2- Nas categorias profissionais em que foram alterados os regimes de acesso/progressão, ou que prevejam novos escalões de vencimento, vigorará transitóriamente um regime especial que se encontra detalhado no anexo D.

3- Os trabalhadores que, por via de concurso ou escolha, sejam promovidos para uma outra categoria profissional, iniciar-se-á nova contagem na sua nova categoria profissional.

## ANEXO A

### Diretório de competências

#### Competências organizacionais/Transversais

Compromisso organizacional - Capacidade de envolvimento e identificação com a empresa, traduzindo essa projeção permanente na empresa em melhores níveis de desempenho.

N01 - Revela estar envolvido com a empresa, através da preocupação no cumprimento dos objetivos da sua área.

N02 - Procura perceber o impacto das suas decisões e, quando necessário, apoia-se noutras áreas da empresa, para alcançar os objetivos da sua área.

N03 - Assume e defende os valores, a missão, os princípios e políticas da empresa como seus, com vista à promoção de uma identidade comum.

N04 - Procura estabelecer redes de contacto internas e integrar informações de múltiplas áreas, de forma a criar soluções eficazes para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Promove um alinhamento afetivo dos trabalhadores com a cultura organizacional, reforçando a identidade organizacional.

Orientação para o cliente/utilizador da CARRIS - Capacidade para manifestar comportamentos de compromisso com o cliente (interno e/ou externo) e desenvolver a sua atividade adotando uma postura de antecipação das necessidades/expectativas do cliente, desenvolvendo com êxito negociações.

N01 - Tem presente a satisfação das necessidades/expectativas dos clientes (internos e/ou externos), agindo de forma a evitar reclamações.

N02 - Demonstra orientação para a satisfação dos clientes, através da compreensão das suas necessidade/expectativas e procura das melhores soluções.

N03 - Procura satisfazer e antecipar as necessidades/expectativas dos clientes. Desenvolve ações de forma a fidelizar e captar novos clientes.

N04 - Capacidade de desenvolver e implementar estratégias, através da compreensão e conhecimento profundo dos clientes. Colabora ativamente na identificação e desenvolvimento de novas soluções, envolvendo a equipa.

Orientação para resultados - Capacidade de manifestar vontade e compromisso em alcançar e superar metas estabelecidas, utilizando de forma eficiente medidas de análise, antecipação e implementação de ações, com vista à concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

N01 - Procura atingir dentro dos prazos estabelecidos, os objetivos da sua área.

N02 - É perseverante e analisa e desenvolve ações, com vista a alcançar os objetivos da sua área. Conhece, compreende e monitoriza a evolução dos mesmos.

N03 - Demonstra conhecer, compreender e monitorizar a evolução dos objetivos da sua área e dos desempenhos das pessoas e processos, propondo e implementando medidas de melhoria de forma a alcançar os objetivos.

N04 - Analisa, antecipa e implementa, estratégias de controlo e alcance dos objetivos, tanto da sua área como da empresa. Influencia e assegura que os comportamentos dos trabalhadores estão alinhados com o plano estratégico da empresa, acompanhando e monitorizando os resultados.

#### Competências comportamentais

Capacidade pedagógica - Capacidade para transmitir os conhecimentos de uma forma estruturada, duradoura e eficaz, aplicando as melhores práticas pedagógicas.

N01 - Transmite os conhecimentos apenas quando solicitado e de forma pouco estruturada.

N02 - Transmite os conhecimentos de uma forma estruturada e sistemática, quando solicitado.

N03 - Transmite os conhecimentos, por iniciativa própria, de forma estruturada e eficaz, procurando utilizar os métodos pedagógicos mais adequados.

N04 - Utiliza as melhores práticas pedagógicas, revelando especial vocação para transmitir conhecimentos de forma autónoma, estruturada e eficaz.

Comunicação - Comunica, oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Adapta a linguagem utilizada às características dos interlocutores.

N01 - Presta e pede esclarecimentos simples de forma clara e lógica.

N02 - Pratica uma escuta ativa e transmite informação de forma clara e objetiva, compreendendo a necessidade de ajustar níveis de linguagem consoante os interlocutores.

N03 - Transmite informações, ideias e opiniões de forma clara, lógica, oportuna e sintética, cativando a audiência. Está atento às reações e comportamento da audiência, conseguindo colmatar quaisquer falhas de comunicação.

N04 - Transmite informações de forma persuasiva, demonstrando grande confiança, mesmo em ambientes e situações difíceis. Fornece feedback claro em todas as situações e de forma ajustada ao grau de complexidade dos temas, praticando uma escuta ativa.

Ética e responsabilidade profissional - Capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normativos, valores e cultura da empresa, cumprindo as atividades da sua função e assumindo as consequências dos seus atos.

N01 - Demonstra ter conhecimento dos princípios e valores da empresa, agindo em conformidade.

N02 - Revela conhecer os princípios, os valores e a cultura da empresa, aplicando-os ativamente, com uma atitude responsável, assumindo as consequências dos seus atos.

N03 - Conhece e aplica proativamente e de forma responsável os princípios, os valores e a cultura da empresa. Assume as consequências dos seus atos e percebe o seu impacto.

N04 - Revela domínio dos princípios, valores e cultura da empresa, aplicando-os e influenciando a sua aplicabilidade, com elevado sentido de responsabilidade.

Iniciativa - Capacidade para antecipar necessidades ou ultrapassar desafios, procurando agir de forma proactiva e autónoma. Não se acomoda à situação atual, visando a melhoria.

N01 - Supera, sob orientação, os desafios.

N02 - Ultrapassa os desafios emergentes, agindo com alguma autonomia.

N03 - Antecipa necessidades e ultrapassa desafios imprevistos, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

N04 - Antecipa necessidades e ultrapassa os desafios, agindo e influenciando comportamentos, de forma proactiva e autónoma. Toma a iniciativa de envolver outros e encoraja ideias inovadoras, construindo um clima de iniciativa.

Liderança - Capacidade para dirigir a equipa no sentido de atingir objetivos, adotando a sua forma de atuação a cada situação. Orienta e leva os trabalhadores a realizar tarefas

com sucesso, motivando-os e reconhecendo o seu contributo. Promove o desenvolvimento.

N01 - Acompanha os trabalhadores em processos simples, definindo unilateralmente os objetivos.

N02 - Envolve os trabalhadores na definição dos objetivos do seu trabalho, através do planeamento, e envolvimento, em processos com alguma complexidade, gerindo os esforços de cada elemento das equipas.

N03 - Dirige, influencia e desenvolve pessoas, planeando e implementando as ações com forte orientação para os resultados. Promove a aprendizagem e formação.

N04 - Dirige e desenvolve equipas, através do planeamento, definindo objetivos e implementando ações, com forte orientação para resultados e perceção dos seus impactos. Dá feedback às suas equipas, reconhecendo o seu contributo e promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento, frequentemente, através de atribuição de tarefas desafiantes.

Rede de contactos - Capacidade para estabelecer e manter contactos profissionais e sociais que permitam a constante atualização e obtenção da informação necessária para uma execução eficaz da sua atividade.

N01 - Estabelece contactos dentro da empresa, através do desenvolvimento de relações de natureza de carácter pontual.

N02 - Mantém contactos dentro da empresa, demonstrando conhecimento dos principais fluxos de informação, com o fim de obter os conhecimentos que necessita em tempo útil.

N03 - Estabelece e mantém contactos dentro e fora da empresa, através do conhecimento dos fluxos de informação e das pessoas chave, a fim de obter a informação necessária, em tempo útil.

N04 - Procura regularmente e consistentemente interagir com contactos, dentro e fora da empresa, através do domínio dos fluxos de informação e influência sobre as pessoas chave, o que lhe permite obter a informação necessária, em tempo útil.

Relacionamento interpessoal - Capacidade de estabelecer, desenvolver e manter relações cordiais e eficazes, construindo relações de trabalho baseadas na confiança, profissionalismo, harmonia, cooperação e atenuação de eventuais situações de conflito.

N01 - Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

N02 - Cria e mantém relações interpessoais, adaptando o seu comportamento ao interlocutor, com vista à promoção de um bom ambiente profissional.

N03 - É proactivo em estabelecer e manter relações interpessoais, manifestando comportamentos de facilitador de relação, cooperação e entajuda, com vista à dinamização do ambiente profissional.

N04 - Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e duradouras, através da utilização das técnicas de relacionamento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de

forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

N01 - Decide de forma pouco complexa, após orientações superiores.

N02 - Toma decisões dentro dos standards e regras definidas pela empresa, monitorizando o seu impacto.

N03 - Pondera sempre e de forma sistemática, os elementos mais relevantes para tomar as melhores decisões, para a sua área, de forma alinhada com os objetivos organizacionais, não temendo correr risco no seu processo de decisão. Prioriza a tomada de decisão, em função do impacto e tempo disponível para o efeito. Acompanha e monitoriza o impacto da sua ação.

N04 - Revela uma elevada proatividade e capacidade para tomar as melhores decisões, antecipando e implementando estratégias de atuação para a empresa, com vista ao alcance dos objetivos organizacionais e agregando valor. Desenvolve e influencia a criação de ambientes e comportamentos conducentes à emergência de tomadas de decisão eficazes e que podem gerar o alcance de resultados para além dos esperados

Trabalho em equipa - Capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, partilhando tarefas, resultados e informações. Disponibilidade para ajudar os colegas, desenvolvendo um esforço coletivo com vista ao cumprimento dos objetivos.

N01 - Interage coma equipa/grupo.

N02 - Interage em equipa/grupo, demonstrando flexibilidade e uma postura participativa.

N03 - Demonstra uma interação flexível e participativa, partilhando conhecimentos e contribuindo para a criação de sinergias, de forma orientada para os resultados.

N04 - Cria envolvimento com a empresa e entusiasmo na equipa/grupo, influenciando e dinamizando sinergias e partilhas de conhecimentos. Demonstra, também, capacidade para definir as estratégias mais adequadas para conduzir a equipa à otimização dos resultados.

Visão estratégica - Capacidade para analisar, e delinear estratégias claras de atuação, com base no conhecimento do negócio e da estratégia da empresa, identificando e prevendo os possíveis impactos que essas estratégias terão no desempenho organizacional.

N01 - Conhece a estratégia da empresa e compreende o impacto das suas decisões para o negócio.

N02 - Demonstra conhecimento da estratégia da empresa e capacidade para perceber e compreender o impacto da sua atuação. Pensa continuamente mais além, identificando os passos seguintes e delineando objetivos a longo prazo.

N03 - Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos que as decisões exercerão no desempenho organizacional.

N04 - Perspetiva com antecipação o desenvolvimento do negócio na sua envolvente global, procurando constantemente analisar e delinear estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu *know-how*.

### Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimento do objetivo proposto, recorrendo às ferramentas adequadas para a análise de dados, de forma produzir informação de valor

N01 - Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade.

N02 - Analisa os dados, trabalha a informação, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil.

N03 - Identifica em tempo útil e interpreta toda a informação/dados relevantes, e de elevada complexidade técnica, percecionando o possível impacto e propondo soluções.

N04 - Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e interpreta, de forma proactiva, autónoma e assertiva, todo o tipo de informação. Revela aptidão para identificar o impacto que essa informação (que poderá ser de diferentes fontes) poderá ter na gestão da empresa.

Capacidade de gestão - Capacidade para organizar e coordenar processos, gerindo prioridades, métodos e recursos, com vista à identificação e implementação de soluções eficazes.

N01 - Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

N02 - Organizar e analisa os recursos disponíveis. Identifica e implementa soluções economicamente eficazes. Demonstra ter noção dos possíveis impactos que as ações possam vir a ter na empresa.

N03 - Através da coordenação de processos e recursos, aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes.

N04 - Supervisiona e coordena os processos e recursos, avalia oportunidades, permitindo-lhe prever, identificar, implementar e influenciar a execução de soluções, com perceção dos seus impactos, do ponto de vista estratégico.

Conhecimento do negócio - Dispor de conhecimento profundo das variáveis mais importantes do negócio, bem como dos seus dispositivos, e capacidade de compreender e aplicar a relação entre os estilos de gestão, a cultura e os valores da empresa, com os processos de tomada de decisão.

N01 - Demonstra conhecimentos das melhores práticas da sua área. Revela um conhecimento pouco sólido da estratégia empresarial e do funcionamento das outras áreas da empresa.

N02 - Revela possuir conhecimentos das melhores práticas da sua área e conhecimento da estratégia empresarial, alinhando a execução de processos e tarefas com os objetivos organizacionais.

N03 - Revela possuir conhecimentos sólidos da sua área e da estratégia empresarial, bem como do funcionamento das outras áreas da empresa, o que lhe permite desenvolver processos na sua área com vista à otimização do negócio.

N04 - Demonstra conhecimentos alargados e um profundo interesse por todas as vertentes do negócio, relativamente à empresa e ao setor onde opera. Possui um entendimento amplo e sólido do setor, o que permite a dinamização e otimização dos processos da empresa, agregando valor às to-

mas de decisão.

Conhecimentos de informática - Capacidade para trabalhar com sistemas informáticos inerentes à função.

N01 - Conhecimentos e utilização básica das ferramentas informáticas, inerentes à função.

N02 - Conhecimento e aplicação consolidada, mas simples, das ferramentas inerentes à função.

N03 - Conhecimento e aplicação avançada das ferramentas inerentes à função, com vista à facilitação e eficiência do seu trabalho.

N04 - Conhecimento e aplicação profunda e eficiente das ferramentas inerentes à função, tanto na ótica do utilizador como do programador.

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01 - Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02 - Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03 - Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04 - Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Desenvolve tarefas, delineadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02 - Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03 - Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04 - Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Manutenção dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01 - Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02 - Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03 - Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das

consequências.

N04 - Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Procedimentos e normativos da empresa - Capacidade de aplicação dos procedimentos legais e do normativo geral da empresa. Engloba ainda normas internas específicas relacionadas com a função.

N01 - Noções breves sobre a aplicabilidade às várias situações, dos procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função de acordo com o normativo geral da empresa.

N02 - Conhecimento de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N03 - Conhecimento e aplicação de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N04 - Domínio sobre a abrangência e aplicação de todos os procedimentos legais da empresa, de acordo com o normativo geral desta. Aplicação eficiente de todos os normativos. Noção da importância e impacto da sua correta utilização e aplicação, para a empresa.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas

as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01 - Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Abastecimento - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício de abastecedor, garantindo o abastecimento de combustíveis e fluidos dos autocarros, a alocação destes e gestão de informação.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

## ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo 12.º do RCP estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências indicadas no artigo 249.º do Código de Trabalho em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos.
- As ausências relacionadas com:

a) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial;

b) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;

c) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença;

d) Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo;

e) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;

f) Impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;

g) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros da sua família, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

– Parentalidade;

– Acidente de trabalho;

– Durante 15 dias seguidos por casamento;

– As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo;

– As ausências necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes, quando derivadas das situações decorrentes da prestação de trabalho.

3- O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

## ANEXO C

## Descritivo funcional

Carreira 1 - Apoio operacional				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
1	A	111	Ajudante/Auxiliar	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da manutenção e de limpeza de veículos e componentes, auxiliando os profissionais da carreira operacional e/ou de apoio, sob orientação superior, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.
2	B	121	Fiel de armazém	É o trabalhador que realiza as tarefas de entrada e saída dos materiais, executando, ou fiscalizando, os respetivos documentos e mantendo os registos apropriados, que lhe permitam propor a renovação de existências, por forma a satisfazer as necessidades dos diversos órgãos; colabora na organização do material, do armazém, responsabilizando-se pela sua arrumação e conservação. Compete-lhe, ainda, tratar de toda a documentação inerente à atividade do armazém, colaborando na execução de inventários.

Carreira 2 - Operacional				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	D	221	Pintor automóveis	É o trabalhador que organiza e executa trabalho de pintura de autocarros ou afins, de acordo com as especificações técnicas definidas e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza e a lavagem de equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
				É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.
		222	Eletricista auto	É o trabalhador que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação em sistemas elétricos de autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda, executar tarefas de inspeções elétricas técnicas preventivas dos autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
				É o trabalhador que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas de carroçarias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda proceder a cortes, modelagem de materiais ferrosos e de outros, para produção de peças, bem como à substituição e montagem de vidros de autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		223	Serralheiro	É o trabalhador que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas de carroçarias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda proceder a cortes, modelagem de materiais ferrosos e de outros, para produção de peças, bem como à substituição e montagem de vidros de autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		224	Mecânico de carroçarias	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da montagem, manutenção, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira e noutros materiais, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento

			adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
225	Carpinteiro		É o trabalhador que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas-ferramentas, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
226	Eletricista de veículos de tração elétrica		É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
227	Técnico de eletrónica		É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos elétricos/eletrónicos, eletromecânicos e comando, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos e outras viaturas, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
228	Mecânico de elétricos		É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, reparação, substituição, afinação e ensaio de órgãos, ao nível dos sistemas e componentes mecânicos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
229	Serralheiro civil		É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebtagem e desempanagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.
2210	Soldador		É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção e produção, preparando equipamentos, acessórios, consumíveis de soldagem e corte de peças a serem soldadas, executando as soldaduras necessárias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos

				equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2211	Torneiro mecânico	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando e regulando tornos mecânicos, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar. Compete-lhe, ainda efetuar a verificação de todos os trabalhos de maquinaria por desenho ou modelo. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.
		2213	Mecânico de automóveis	É o trabalhador que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação ao nível dos sistemas mecânicos dos autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Pode proceder às intervenções a nível de equipamento de alimentação a gás CNG, desde que devidamente habilitado/certificado; Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2214	Técnico de ar condicionado	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2215	Mecatrónico	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores a gasolina e gasóleo, híbridos e elétricos, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Carreira 3 - Administrativa				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	C	321	Administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas, com base em processos e técnicas de natureza administrativa, por meios informáticos adequados e outras ferramentas de escritório. Executa tarefas no âmbito do expediente geral da empresa, de acordo com o normativo definido. Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa. Compete-lhe proceder ao registo e atualização de dados necessários à gestão da empresa.
3	E	331	Técnico administrativo	É o trabalhador que organiza e executa tarefas, colaborando com a hierarquia e no impedimento desta coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades

				afins; garante a organização e realização de tarefas administrativas e de secretariado, de acordo com o normativo definido. Compete-lhe, ainda, organizar os dados relativos a compras e vendas, garantido, para o efeito, a atualização da informação relativa a clientes e fornecedores e a gestão de stocks e aprovisionamento.
--	--	--	--	--

Carreira 4 - Técnico intermédio				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	E	431	Técnico de manutenção e fabrico	É o trabalhador que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Carreira 5 - Técnico especialista				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
5	F	551	Mestre	É o trabalhador que, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
6	G	561	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Carreira 6 - Técnico superior				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
n/a	n/a	600	Técnico superior	É o trabalhador com formação de nível superior, que domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, em processos de investigação, análise, apoio e realização, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhe forem afetos, a fim de dar cumprimento aos objetivos definidos para a área.



Lisboa, 22 de maio de 2020.

CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

*Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*José Realinho de Matos*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*António Manuel Domingues Pires*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Manuel António Silva Leal*, na qualidade de mandatário.

*Tiago Goulão Lobo*, na qualidade de mandatário.

*Sérgio Miguel Gomes Crescêncio*, na qualidade de mandatário.

*Bruno António Félix Vilhena*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação das seguintes organizações sindicais:

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.

Depositado em 8 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 85/2020, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2019.

### Primeira revisão parcial

Aos 22 dias do mês de maio de 2020, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA acordaram em negociações diretas integrar no acordo de empresa, as cláusulas 18.<sup>a</sup>-A, 29.<sup>a</sup>-A, e alterar as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 14.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, o anexo A e o anexo B, ao que obriga, por um lado, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA;

2- O presente acordo abrange o distrito de Lisboa;

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de 60 meses.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Revisão)

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por es-

critério mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Nos feriados será pago com acréscimo de 125 %.

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h30 horas de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### (Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *i*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 25 dias úteis.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

9- (Redação igual.)

10- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

*a*) Quatro dias de férias, se não registar qualquer falta;

*b*) Três dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

*c*) Dois dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

*d*) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

11- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

*a*) Férias ou licença de casamento;

*b*) Tolerância de ponto;

*c*) Descanso compensatório;

*d*) Medicina do trabalho;

*e*) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

*f*) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

*g*) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

*h*) Licença de parto;

*i*) Licença ao abrigo da parentalidade;

*j*) Luto;

*k*) Cumprimento de obrigações legais;

*l*) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

*m*) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

*n*) Gozo do dia natalício do trabalhador;

*o*) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

*p*) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ano civil;

*q*) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

*r*) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário;

*s*) O tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada.

12- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com:

## ANEXO I

**1- Tabela remuneratória**

– Folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala.

– Normal.

13- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

14- No ano da admissão do trabalhador a majoração dos dias de férias, prevista no número 7 da presente cláusula, será calculada proporcionalmente aos meses trabalhados, até ao limite do previsto.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,32 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Antiguidade)**

1- Serão atribuídas anuidades, no valor de 8,00 € cumulativas, a cada trabalhador, até concluir 9 anos de antiguidade.

2- São atribuídas trianuidades, não cumulativas entre si, por cada 3 anos de antiguidade do trabalhador, a saber:

- Mais de 10 anos ..... 80,00 €;
- Mais de 13 anos ..... 104,00 €;
- Mais de 16 anos ..... 128,00 €;
- Mais de 19 anos ..... 152,00 €;
- Mais de 22 anos ..... 176,00 €.

3- As anuidades e trianuidades farão parte integrante da retribuição.

4- No ano de 2021 é aplicado o regime anuidades e o regime de bianuidades (de dois em dois anos), estas últimas não cumulativas entre si, até ao limite de 22 anos.

5- No ano de 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 22 anos.

6- Das alterações referidas na presente cláusula não podem resultar quaisquer decréscimos de valores auferidos pelos trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>-A**(Subsídio de pronto socorro)**

1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- O subsídio será devido por cada dia em que o trabalhador seja escalado no serviço de pronto-socorro, com efetividade de serviço.

Escalões de vencimento	
A	657,42 €
B	667,25 €
C	688,78 €
D	748,08 €
E	767,03 €
F	791,30 €
G	820,28 €
H	855,20 €
I	897,21 €
J	946,94 €
L	1 007,30 €
M	1 078,91 €
N	1 164,14 €
O	1 248,47 €
P	1 367,99 €
Q	1 499,19 €
R	1 644,38 €

**1- Posicionamento na nova tabela remuneratória**

Vencimentos CARRISBUS 2019	Nova tabela 2020	Escalões de vencimento 2020
	657,42 €	A
635,00 €	667,25 €	B
663,00 €	688,78 €	C
708,00 €	748,08 €	D
723,00 €	767,03 €	E
756,00 €	791,30 €	F
	820,28 €	G
808,00 €	855,20 €	H
863,00 €	897,21 €	I
	946,94 €	J

**Regime de transição a aplicar em 2020**

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento B, evoluirão para o escalão de vencimento C, de forma automática, em maio de 2020 (incluindo o sub. de Natal e sub. férias), de forma a contabilizar 10/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento C, evoluirão para o escalão de vencimento D, de forma automática, em setembro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 5/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento D, evoluirão para o escalão de vencimento E, de forma automática em julho de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 7/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento E, evoluirão para o escalão de vencimento F, de forma automática em novembro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 3/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento F, evoluirão para o escalão de vencimento G, de forma automática em julho de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 7/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento;

– Os trabalhadores inseridos no escalão de vencimento I, evoluirão para o escalão de vencimento J, de forma automática em outubro de 2020 (incluindo o sub. de Natal), de forma a contabilizar 4/14 meses de pagamento no novo escalão de vencimento.

Nota: 14/14 - janeiro; fevereiro; março; abril; maio; sub. férias; junho; julho; agosto; setembro; outubro, novembro; sub. Natal; dezembro.

**3- Tabela remuneratória técnico superior**

Escalões de vencimento	
1	1 184,00 €
2	1 351,00 €
3	1 543,00 €
4	1 764,00 €
5	2 018,00 €
6	2 311,00 €

## ANEXO II

**Regulamento de carreiras profissionais do AE CARRISBUS**

## CAPÍTULO I

**Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais**

## Artigo 1.º

**Objeto**

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

## Artigo 2.º

**Âmbito**

O RCP aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

## Artigo 3.º

**Princípios gerais**

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6- Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profes-

sional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7- Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8- Densidade de progressão/promoção: percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;

9- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

10- Competências: é o agregado de características pessoais e profissionais que contribuem para o desempenho da função;

11- Nível de proficiência: níveis de conhecimento exigidos;

12- Ponderação: É o peso de cada fator, no apuramento do resultado final.

#### Artigo 4.º

##### Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturaram-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

##### Nível 1

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

##### Nível 2

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

##### Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento

funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

##### Nível 4

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes às do nível 3 e experiência em funções similares ou adequadas ao nível. As capacidades e conhecimentos exigidos, permitem assumir, de uma forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de responsabilidade.

##### Nível 5

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação da planificação estabelecida. Para este nível é exigido o domínio de técnicas que correspondam às áreas que coordenam. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de coordenação ou enquadramento.

##### Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

#### Artigo 5.º

##### Regime de acesso às categorias profissionais

1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1- O acesso ao escalão de remuneração fixado nos termos do número 2 do presente artigo.

1.2- Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2- A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encurtado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria.

2.2- Nos casos em que a retribuição base que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de vencimento inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o valor total da retribuição base anterior, reiniciando

a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

#### Artigo 6.º

##### Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2- A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

b) Concurso, para casos de mudança de carreira, sempre que for opção/entendimento da empresa.

1.1.3- O acesso a diferente categoria profissional, ocorre por necessidades de serviço e proposta da respetiva direção.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1- A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional.

1.2.2- A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semi-automática, decorre da exigência de tempo de permanência máximo no escalão de remuneração. Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, resulta da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e/ou densidades de progressão.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, obter resultado positivo na avaliação de desempenho, reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração.

2.2- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas.

2.3- Nas situações de reconversão, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas.

2.4- Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas, resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver a melhor classificação final, igual ou superior a Bom, evoluirá para o escalão de remuneração imediato.

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 7.º

##### Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1- Apoio operacional;

2- Operacional;

3- Administrativa;

4- Técnico intermédio;

5- Técnico especializado;

6- Técnico superior.

## CAPÍTULO III

### Regulamento de avaliação de desempenho (RAD)

#### Artigo 8.º

##### Objetivos

1- A avaliação de desempenho é realizada através de um modelo de gestão de competências, centrado em métodos de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, nos seus conhecimentos e responsabilidades, e permite valorar o modo como as suas competências se adequam ao posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1- O conhecimento integral das competências profissionais dos trabalhadores, como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4- Orientar e desenvolver as competências dos trabalhadores;

2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

#### Artigo 9.º

##### Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

1- É dever da empresa:

1.1- Criar e manter atualizadas as fichas definidas no âmbito do modelo de gestão de competências;

1.2- Coordenar o processo de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de avaliação pelos trabalhadores e pelas hierarquias, assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos progressões e promoções, conforme disposto neste RCP;

1.3- Comunicar o resultado da avaliação de desempenho a cada trabalhador;

1.4- Elaborar anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico.

2- É responsabilidade das hierarquias (gestores de desempenho):

2.1- Avaliar o trabalhador, preenchendo a respetiva ficha de avaliação;

2.2- Dar conhecimento da avaliação, a cada trabalhador, no momento da entrevista de avaliação de desempenho obrigatória;

2.3- Assinar a ficha de avaliação em conjunto com o trabalhador e entregar-lhe a respetiva cópia.

#### Artigo 11.º

##### Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensuração e otimização das competências e objetivos dos trabalhadores.

Este modelo determina a definição de objetivos e um enquadramento, por via de um diretório de competências distribuído por três grupos:

##### 1.1- Competências organizacionais

Referem-se aos principais valores que a organização espera de todos os seus colaboradores. Trata-se de competências relacionadas com a cultura organizacional e estão ao nível do saber ser.

##### 1.2- Competências comportamentais

Relacionam-se com o saber estar, ou seja, o ajustamento pessoal no sentido do desenvolvimento de atitudes corretas e adequadas aos valores da organização.

##### 1.3- Competências técnicas

Abrangem a especificidade de cada função. Relacionam-se com as capacidades técnicas e habilidades que permitem ao colaborador trabalhar eficazmente. Este tipo de competências está associado às noções de conhecimento, informações, conceitos, ideias, experiências, ou seja, ao saber fazer.

2- O diretório de competências encontra-se descrito no anexo A deste RCP.

3- O processo de avaliação de desempenho tem dois níveis de gestores de desempenho sendo que o primeiro nível - chefia direta, é o responsável pela avaliação do trabalhador, ficando a cargo do segundo nível - responsável máximo da área, a validação da respetiva avaliação.

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores terão a seguinte classificação final arredondada às centésimas:

- > ou igual 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

5- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

$$NF = PF + (M-n) \times G$$

em que:

NF = Nota final do avaliado;

PF = Pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu gestor de desempenho de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

5.1- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6- A qualidade de desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual - percentagem		Parcela a adicionar à nota final
De	A	Fator
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8
3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

7- Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados (6 meses), por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima de suficiente (50 %). O aqui definido estende-se ainda aos trabalhadores em situação de ausência por acidente de trabalho e por parentalidade.

8- As situações de pontuação final inferior a 50 % e igual ou superior a 100 %, carecem de fundamentação obrigatória e detalhada, face ao carácter de exceção que apresentam.

#### Artigo 12.º

##### Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do diretor, da estrutura onde se encontra integrado.

#### Artigo 13.º

##### Intervenção dos avaliados

1- Na avaliação final, cada trabalhador fará a sua autoavaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2- Ao trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete-lhe assinar a ficha de avaliação, con-

dição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

3- Aos trabalhadores que, que se encontrem em situação de baixa, por período superior a 30 dias seguidos, e que não possam tomar conhecimento presencial da sua avaliação, será remetido por correio para o seu domicílio e por email, de forma a legitimar a ação, cópia do documento de avaliação, iniciando-se a contagem referida no ponto 4 do artigo 15.º

#### Artigo 14.º

##### Recursos

1- Após assinatura e entrega ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

2- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa às competências e objetivos em que foi avaliado.

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do ato.

4- O recurso será apresentado por escrito ao diretor, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da data do disposto no número 1 deste artigo.

5- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do documento de avaliação, impossibilita a existência de recurso.

6- A contagem do tempo a que se refere o número 4 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

7- O diretor deverá enviar o recurso aos recursos humanos, no prazo máximo de 10 dias úteis, após a sua receção, e o mesmo só será válido se acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

7.1- Na inexistência de parecer devidamente fundamentado, o recurso será automaticamente aceite na, ou nas, competências contestadas.

8- Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará pareceres sobre os mesmos no prazo máximo de 60 dias.

9- A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis, após a receção do último parecer da comissão de recurso

10- O trabalhador será notificado, por escrito, sobre o resultado do recurso que apresentou.

#### Artigo 15.º

##### Comissão de recurso

1- A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2- O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 16.º

##### Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - no final do primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalhador, que será incluída na avaliação final.

A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de janeiro do ano subsequente.

2- Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível.

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa.

4- Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

#### Artigo 17.º

##### Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A classificação final, será divulgada individualmente a cada trabalhador, por via do correio eletrónico profissional ou plataforma interna, após 30 dias do termo do processo de avaliação.

#### Artigo 18.º

##### Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 20.º

##### Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho

A empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, respeitando os termos e regras previstos no Regime Geral de Proteção de Dados.

## Artigo 21.º

### Produção de efeitos e regimes especiais

1- O regulamento de avaliação de desempenho e respetivos anexos, que a seguir se identificam, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

2- Nas categorias profissionais em que foram alterados os regimes de acesso/progressão, ou que prevejam novos escalões de vencimento, vigorará transitoriamente um regime especial que se encontra detalhado no anexo D.

3- Os trabalhadores que, por via de concurso ou escolha, sejam promovidos para uma outra categoria profissional, iniciar-se-á nova contagem na sua nova categoria profissional.

## ANEXO A

### Diretório de competências

#### Competências organizacionais/transversais

Compromisso organizacional - Capacidade de envolvimento e identificação com a empresa, traduzindo essa projeção permanente na empresa em melhores níveis de desempenho.

N01 - Revela estar envolvido com a empresa, através da preocupação no cumprimento dos objetivos da sua área.

N02 - Procura perfeccionar o impacto das suas decisões e, quando necessário, apoia-se noutras áreas da empresa, para alcançar os objetivos da sua área.

N03 - Assume e defende os valores, a missão, os princípios e políticas da empresa como seus, com vista à promoção de uma identidade comum.

N04 - Procura estabelecer redes de contacto internas e integrar informações de múltiplas áreas, de forma a criar soluções eficazes para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Promove um alinhamento afetivo dos trabalhadores com a cultura organizacional, reforçando a identidade organizacional.

Orientação para o cliente/utilizador da CARRIS - Capacidade para manifestar comportamentos de compromisso com o cliente (interno e/ou externo) e desenvolver a sua atividade adotando uma postura de antecipação das necessidades/expectativas do cliente, desenvolvendo com êxito negociações.

N01 - Tem presente a satisfação das necessidades/expectativas dos clientes (internos e/ou externos), agindo de forma a evitar reclamações.

N02 - Demonstra orientação para a satisfação dos clientes, através da compreensão das suas necessidade/expectativas e procura das melhores soluções.

N03 - Procura satisfazer e antecipar as necessidades/expectativas dos clientes. Desenvolve ações de forma a fidelizar e captar novos clientes.

N04 - Capacidade de desenvolver e implementar estratégias, através da compreensão e conhecimento profundo dos clientes. Colabora ativamente na identificação e desenvolvimento de novas soluções, envolvendo a equipa.

Orientação para resultados - Capacidade de manifestar vontade e compromisso em alcançar e superar metas estabelecidas, utilizando de forma eficiente medidas de análise,

antecipação e implementação de ações, com vista à concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

N01 - Procura atingir dentro dos prazos estabelecidos, os objetivos da sua área.

N02 - É perseverante e analisa e desenvolve ações, com vista a alcançar os objetivos da sua área. Conhece, compreende e monitoriza a evolução dos mesmos.

N03 - Demonstra conhecer, compreender e monitorizar a evolução dos objetivos da sua área e dos desempenhos das pessoas e processos, propondo e implementando medidas de melhoria de forma a alcançar os objetivos.

N04 - Analisa, antecipa e implementa, estratégias de controlo e alcance dos objetivos, tanto da sua área como da empresa. Influencia e assegura que os comportamentos dos trabalhadores estão alinhados com o plano estratégico da empresa, acompanhando e monitorizando os resultados.

#### Competências comportamentais

Capacidade pedagógica - Capacidade para transmitir os conhecimentos de uma forma estruturada, duradoura e eficaz, aplicando as melhores práticas pedagógicas.

N01 - Transmite os conhecimentos apenas quando solicitado e de forma pouco estruturada.

N02 - Transmite os conhecimentos de uma forma estruturada e sistemática, quando solicitado.

N03 - Transmite os conhecimentos, por iniciativa própria, de forma estruturada e eficaz, procurando utilizar os métodos pedagógicos mais adequados.

N04 - Utiliza as melhores práticas pedagógicas, revelando especial vocação para transmitir conhecimentos de forma autónoma, estruturada e eficaz.

Comunicação - Comunica, oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Adapta a linguagem utilizada às características dos interlocutores.

N01 - Presta e pede esclarecimentos simples de forma clara e lógica.

N02 - Pratica uma escuta ativa e transmite informação de forma clara e objetiva, compreendendo a necessidade de ajustar níveis de linguagem consoante os interlocutores.

N03 - Transmite informações, ideias e opiniões de forma clara, lógica, oportuna e sintética, cativando a audiência. Está atento às reações e comportamento da audiência, conseguindo colmatar quaisquer falhas de comunicação.

N04 - Transmite informações de forma persuasiva, demonstrando grande confiança, mesmo em ambientes e situações difíceis. Fornece feedback claro em todas as situações e de forma ajustada ao grau de complexidade dos temas, praticando uma escuta ativa.

Ética e responsabilidade profissional - Capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normativos, valores e cultura da empresa, cumprindo as atividades da sua função e assumindo as consequências dos seus atos.

N01 - Demonstra ter conhecimento dos princípios e valores da empresa, agindo em conformidade.

N02 - Revela conhecer os princípios, os valores e a cultura da empresa, aplicando-os ativamente, com uma atitude responsável, assumindo as consequências dos seus atos

N03 - Conhece e aplica proactivamente e de forma res-

ponsável os princípios, os valores e a cultura da empresa. Assume as consequências dos seus atos e percebe o seu impacto.

N04 - Revela domínio dos princípios, valores e cultura da empresa, aplicando-os e influenciando a sua aplicabilidade, com elevado sentido de responsabilidade.

Iniciativa - Capacidade para antecipar necessidades ou ultrapassar desafios, procurando agir de forma proactiva e autónoma. Não se acomoda à situação atual, visando a melhoria.

N01 - Supera, sob orientação, os desafios.

N02 - Ultrapassa os desafios emergentes, agindo com alguma autonomia.

N03 - Antecipa necessidades e ultrapassa desafios imprevisíveis, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

N04 - Antecipa necessidades e ultrapassa os desafios, agindo e influenciando comportamentos, de forma proactiva e autónoma. Toma a iniciativa de envolver outros e encoraja ideias inovadoras, construindo um clima de iniciativa.

Liderança - Capacidade para dirigir a equipa no sentido de atingir objetivos, adotando a sua forma de atuação a cada situação. Orienta e leva os trabalhadores a realizar tarefas com sucesso, motivando-os e reconhecendo o seu contributo. Promove o desenvolvimento.

N01 - Acompanha os trabalhadores em processos simples, definindo unilateralmente os objetivos.

N02 - Envolve os trabalhadores na definição dos objetivos do seu trabalho, através do planeamento, e envolvimento, em processos com alguma complexidade, gerindo os esforços de cada elemento das equipas.

N03 - Dirige, influencia e desenvolve pessoas, planeando e implementando as ações com forte orientação para os resultados. Promove a aprendizagem e formação.

N04 - Dirige e desenvolve equipas, através do planeamento, definindo objetivos e implementando ações, com forte orientação para resultados e perceção dos seus impactos. Dá feedback às suas equipas, reconhecendo o seu contributo e promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento, frequentemente, através de atribuição de tarefas desafiantes.

Rede de contactos - Capacidade para estabelecer e manter contactos profissionais e sociais que permitam a constante atualização e obtenção da informação necessária para uma execução eficaz da sua atividade.

N01 - Estabelece contactos dentro da empresa, através do desenvolvimento de relações de natureza de carácter pontual.

N02 - Mantém contactos dentro da empresa, demonstrando conhecimento dos principais fluxos de informação, com o fim de obter os conhecimentos que necessita em tempo útil.

N03 - Estabelece e mantém contactos dentro e fora da empresa, através do conhecimento dos fluxos de informação e das pessoas chave, a fim de obter a informação necessária, em tempo útil.

N04 - Procura regularmente e consistentemente interagir com contactos, dentro e fora da empresa, através do domínio dos fluxos de informação e influência sobre as pessoas chave, o que lhe permite obter a informação necessária, em tempo útil.

Relacionamento interpessoal - Capacidade de estabelecer, desenvolver e manter relações cordiais e eficazes, construindo relações de trabalho baseadas na confiança, profissionalismo, harmonia, cooperação e atenuação de eventuais situações de conflito.

N01 - Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

N02 - Cria e mantém relações interpessoais, adaptando o seu comportamento ao interlocutor, com vista à promoção de um bom ambiente profissional.

N03 - É proactivo em estabelecer e manter relações interpessoais, manifestando comportamentos de facilitador de relação, cooperação e entreajuda, com vista à dinamização do ambiente profissional.

N04 - Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e duradouras, através da utilização das técnicas de relacionamento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

N01 - Decide de forma pouco complexa, após orientações superiores.

N02 - Toma decisões dentro dos standards e regras definidas pela empresa, monitorizando o seu impacto.

N03 - Pondera sempre e de forma sistemática, os elementos mais relevantes para tomar as melhores decisões, para a sua área, de forma alinhada com os objetivos organizacionais, não temendo correr risco no seu processo de decisão. Prioriza a tomada de decisão, em função do impacto e tempo disponível para o efeito. Acompanha e monitoriza o impacto da sua ação.

N04 - Revela uma elevada proatividade e capacidade para tomar as melhores decisões, antecipando e implementando estratégias de atuação para a empresa, com vista ao alcance dos objetivos organizacionais e agregando valor. Desenvolve e influencia a criação de ambientes e comportamentos conducentes à emergência de tomadas de decisão eficazes e que podem gerar o alcance de resultados para além dos esperados

Trabalho em equipa - Capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, partilhando tarefas, resultados e informações. Disponibilidade para ajudar os colegas, desenvolvendo um esforço coletivo com vista ao cumprimento dos objetivos.

N01 - Interage coma equipa/grupo.

N02 - Interage em equipa/grupo, demonstrando flexibilidade e uma postura participativa.

N03 - Demonstra uma interação flexível e participativa, partilhando conhecimentos e contribuindo para a criação de sinergias, de forma orientada para os resultados.

N04 - Cria envolvimento com a empresa e entusiasmo na equipa/grupo, influenciando e dinamizando sinergias e partilhas de conhecimentos. Demonstra, também, capacidade para definir as estratégias mais adequadas para conduzir a

equipa à otimização dos resultados.

Visão estratégica - Capacidade para analisar, e delinear estratégias claras de atuação, com base no conhecimento do negócio e da estratégia da empresa, identificando e prevendo os possíveis impactos que essas estratégias terão no desempenho organizacional.

N01 - Conhece a estratégia da empresa e compreende o impacto das suas decisões para o negócio.

N02 - Demonstra conhecimento da estratégia da empresa e capacidade para perceber e compreender o impacto da sua atuação. Pensa continuamente mais além, identificando os passos seguintes e delineando objetivos a longo prazo.

N03 - Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos que as decisões exercerão no desempenho organizacional.

N04 - Perspetiva com antecipação o desenvolvimento do negócio na sua envolvente global, procurando constantemente analisar e delinear estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu know-how.

#### Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimento do objetivo proposto, recorrendo às ferramentas adequadas para a análise de dados, de forma produzir informação de valor

N01 - Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade.

N02 - Analisa os dados, trabalha a informação, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil.

N03 - Identifica em tempo útil e interpreta toda a informação/dados relevantes, e de elevada complexidade técnica, percebendo o possível impacto e propondo soluções.

N04 - Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e interpreta, de forma proactiva, autónoma e assertiva, todo o tipo de informação. Revela aptidão para identificar o impacto que essa informação (que poderá ser de diferentes fontes) poderá ter na gestão da empresa.

Capacidade de gestão - Capacidade para organizar e coordenar processos, gerindo prioridades, métodos e recursos, com vista à identificação e implementação de soluções eficazes.

N01 - Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

N02 - Organizar e analisa os recursos disponíveis. Identifica e implementa soluções economicamente eficazes. Demonstra ter noção dos possíveis impactos que as ações possam vir a ter na empresa.

N03 - Através da coordenação de processos e recursos, aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes.

N04 - Supervisiona e coordena os processos e recursos, avalia oportunidades, permitindo-lhe prever, identificar, im-

plementar e influenciar a execução de soluções, com perceção dos seus impactos, do ponto de vista estratégico.

Conhecimento do negócio - Dispor de conhecimento profundo das variáveis mais importantes do negócio, bem como dos seus dispositivos, e capacidade de compreender e aplicar a relação entre os estilos de gestão, a cultura e os valores da empresa, com os processos de tomada de decisão.

N01 - Demonstra conhecimentos das melhores práticas da sua área. Revela um conhecimento pouco sólido da estratégia empresarial e do funcionamento das outras áreas da empresa.

N02 - Revela possuir conhecimentos das melhores práticas da sua área e conhecimento da estratégia empresarial, alinhando a execução de processos e tarefas com os objetivos organizacionais.

N03 - Revela possuir conhecimentos sólidos da sua área e da estratégia empresarial, bem como do funcionamento das outras áreas da empresa, o que lhe permite desenvolver processos na sua área com vista à otimização do negócio.

N04 - Demonstra conhecimentos alargados e um profundo interesse por todas as vertentes do negócio, relativamente à empresa e ao setor onde opera. Possui um entendimento amplo e sólido do setor, o que permite a dinamização e otimização dos processos da empresa, agregando valor às tomadas de decisão.

Conhecimentos de informática - Capacidade para trabalhar com sistemas informáticos inerentes à função.

N01 - Conhecimentos e utilização básica das ferramentas informática, inerentes à função.

N02 - Conhecimento e aplicação consolidada, mas simples, das ferramentas inerentes à função.

N03 - Conhecimento e aplicação avançada das ferramentas inerentes à função, com vista à facilitação e eficiência do seu trabalho.

N04 - Conhecimento e aplicação profunda e eficiente das ferramentas inerentes à função, tanto na ótica do utilizador como do programador.

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01 - Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02 - Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03 - Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04 - Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planejar, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Desenvolve tarefas, delineadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02 - Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03 - Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04 - Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Manutenção dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01 - Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02 - Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03 - Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04 - Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Procedimentos e normativos da empresa - Capacidade de aplicação dos procedimentos legais e do normativo geral da empresa. Engloba ainda normas internas específicas relacionadas com a função.

N01 - Noções breves sobre a aplicabilidade às várias situações, dos procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função de acordo com o normativo geral da empresa.

N02 - Conhecimento de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N03 - Conhecimento e aplicação de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N04 - Domínio sobre a abrangência e aplicação de todos os procedimentos legais da empresa, de acordo com o normativo geral desta. Aplicação eficiente de todos os normativos. Noção da importância e impacto da sua correta utilização e aplicação, para a empresa.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempe-

nho de manutenção, procurando optimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01 - Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Abastecimento - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício de abastecedor, garantindo o abastecimento de combustíveis e fluidos dos autocarros, a alocação destes e gestão de informação.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função.

Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

## ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo 12.º do RCP estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências indicadas no artigo 249.º do Código de Trabalho em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos.
- As ausências relacionadas com:
  - a) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial;
  - b) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;
  - c) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar,

nomeadamente em caso de acidente ou doença;

d) Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo;

e) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;

f) Impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;

g) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros da sua família, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- Durante 15 dias seguidos por casamento;
- As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.
- As ausências necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes, quando derivadas das situações decorrentes da prestação de trabalho.

3- O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

## ANEXO C

## Descritivo funcional

Carreira 1 - Apoio operacional				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
1	A	111	Ajudante/Auxiliar	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da manutenção e de limpeza de veículos e componentes, auxiliando os profissionais da carreira operacional e/ou de apoio, sob orientação superior, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.
2	B	121	Fiel de armazém	É o trabalhador que realiza as tarefas de entrada e saída dos materiais, executando, ou fiscalizando, os respetivos documentos e mantendo os registos apropriados, que lhe permitam propor a renovação de existências, por forma a satisfazer as necessidades dos diversos órgãos; colabora na organização do material, do armazém, responsabilizando-se pela sua arrumação e conservação. Compete-lhe, ainda, tratar de toda a documentação inerente à atividade do armazém, colaborando na execução de inventários.

Carreira 2 - Operacional				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	D	221	Pintor automóveis	É o trabalhador que organiza e executa trabalho de pintura de autocarros ou afins, de acordo com as especificações técnicas definidas e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza e a lavagem de equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.  É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.
		222	Eletricista auto	É o trabalhador que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação em sistemas elétricos de autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda, executar tarefas de inspeções elétricas técnicas preventivas dos autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		223	Serralheiro	É o trabalhador que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas de carroçarias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda proceder a cortes, modelagem de materiais ferrosos e de outros, para produção de peças, bem como à substituição e montagem de vidros de autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

		224	Mecânico de carroçarias	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da montagem, manutenção, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira e noutros materiais, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		225	Carpinteiro	É o trabalhador que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas-ferramentas, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		226	Eletricista de veículos de tração elétrica	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
		227	Técnico de eletrónica	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos elétricos/eletrónicos, eletromecânicos e comando, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos e outras viaturas, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
		228	Mecânico de elétricos	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, reparação, substituição, afinação e ensaio de órgãos, ao nível dos sistemas e componentes mecânicos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.

		229	Serralheiro civil	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempanagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.
		2210	Soldador	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção e produção, preparando equipamentos, acessórios, consumíveis de soldagem e corte de peças a serem soldadas, executando as soldaduras necessárias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2211	Torneiro mecânico	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível da transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando e regulando tornos mecânicos, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar. Compete-lhe, ainda efetuar a verificação de todos os trabalhos de maquinaria por desenho ou modelo. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.
		2213	Mecânico de automóveis	É o trabalhador que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação ao nível dos sistemas mecânicos dos autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Pode proceder às intervenções a nível de equipamento de alimentação a gás CNG, desde que devidamente habilitado/certificado; Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2214	Técnico de ar condicionado	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		2215	Mecatrónico	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores a gasolina e gasóleo, híbridos e elétricos, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com

				o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
--	--	--	--	--

## Carreira 3 - Administrativa

Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	C	321	Administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas, com base em processos e técnicas de natureza administrativa, por meios informáticos adequados e outras ferramentas de escritório. Executa tarefas no âmbito do expediente geral da empresa, de acordo com o normativo definido. Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa. Compete-lhe proceder ao registo e atualização de dados necessários à gestão da empresa.
3	E	331	Técnico administrativo	É o trabalhador que organiza e executa tarefas, colaborando com a hierarquia e no impedimento desta coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; garante a organização e realização de tarefas administrativas e de secretariado, de acordo com o normativo definido. Compete-lhe, ainda, organizar os dados relativos a compras e vendas, garantido, para o efeito, a atualização da informação relativa a clientes e fornecedores e a gestão de stocks e aprovisionamento.

## Carreira 4 - Técnico intermédio

Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	E	431	Técnico de manutenção e fabrico	É o trabalhador que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

## Carreira 5 - Técnico especialista

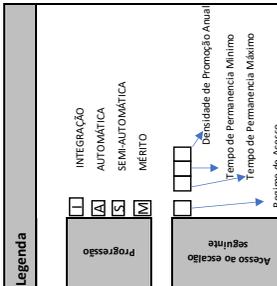
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
5	F	551	Mestre	É o trabalhador que, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
6	G	561	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Carreira 6 - Técnico superior				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
n/a	n/a	600	Técnico superior	É o trabalhador com formação de nível superior, que domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, em processos de investigação, análise, apoio e realização, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhe forem afetos, a fim de dar cumprimento aos objetivos definidos para a área.

Anexo D – Grelhas

CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria	Escalões de Remuneração	CARRERA 1 - APOIO OPERACIONAL	Escalões de Remuneração	CARRERA 2 - OPERACIONAL	Escalões de Remuneração	CARRERA 3 - ADMINISTRATIVA*	Escalões de Remuneração	CARRERA 4 - TÉCNICO INTERMÉDIO	Escalões de Remuneração	CARRERA 5 - TÉCNICO ESPECIALISTA
1	A	Ajudante/Auxiliar	R						R			
	B	Fiel de armazém	Q						Q			
	C	Administrativo	P						P			
		Mecânico	O						O			
		Mecânico de automóveis	N						N			
		Técnico de ar condicionado	M						M			
		Pintor automóveis	L						L			
		Serralheiro	J						J			
		Serralheiro civil	I						I			
		Eletricista auto	H						H			
2	D	Mecânico de carroçarias	G						G			
		Carpinteiro	F						F			
		Elétrica de veículos de tração elétrica	E						E			
		Técnico de elétrica	D						D			
		Mecânico de elétricos	C						C			
		Soldador	B						B			
		Torneiro mecânico	A						A			
		Técnico administrativo										
		Técnico manutenção e fabrico										
		Mestre										
3	E	Coordenador										
5	F											
6	G											



Nível Remuneratório	CARRERA 6 - TÉCNICO SUPERIOR
6	- - - - -
5	M - 5 - 4 - 20%
4	M - 4 - 3 - 20%
3	M - 3 - 2 - 20%
2	S - 3 - 1 - 20%
1	A - 2 - - - -

Lisboa, 22 de maio de 2020.

CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

*Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*José Realinho de Matos*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

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

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*José Luís Simões Marques Nunes*, na qualidade de membro da direção.

*Hélder Duarte Porto Corga*, na qualidade de delegado sindical.

Depositado em 5 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 83/2020, 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

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços**

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato), enquanto entidade empregadora, requereu em 14 de novembro de 2016, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho (CT), na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (atualmente denominada por FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2003, alegando a caducidade da cláusula de renovação sucessiva do acordo de empresa e que as negociações diretas terminaram sem acordo durante o período de sobrevivência da convenção coletiva.

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas denunciou o acordo de empresa junto da FETESE (incluindo do ora Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, que entre outros foi representado pela federação sindical na outorga da convenção) por carta datada de 21 de setembro de 2011, acompanhada de proposta de revisão global da convenção coletiva.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O regime previsto nos números 1 e 2 do referido artigo 501.º

do CT é aplicável às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação de vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. No caso em apreço este regime é aplicável porque o número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa determina que «Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro». Neste sentido, de acordo com o número 1 do referido artigo 501.º do CT, «A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

Embora o regime do artigo 501.º do CT seja aplicável a todas as convenções coletivas, incluindo as celebradas em momento anterior à data da entrada em vigor do CT, os factos previstos nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 501.º reportam-se às situações que se verifiquem após a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Pelo que, no caso, o facto que releva para a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção é a sua denúncia, ocorrida em 21 de setembro de 2011, porquanto a última publicação integral da convenção é anterior a 12 de fevereiro de 2009. Nesta circunstância, decorridos cinco anos sobre a data da denúncia do acordo de empresa, a sua cláusula de renovação sucessiva caducou em 22 de setembro de 2016, período após o qual a convenção coletiva entrou em regime de sobrevivência.

Nos termos dos números 2 e 3 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, após a caducidade da cláusula de renovação sucessiva e existindo denúncia, a convenção coletiva mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses (se a negociação terminar antes deste período). Todavia, o decurso do período aplicável não determina por si só a caducidade da convenção coletiva porque o número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca».

No caso em apreço verificou-se que, nos termos do número 3 do artigo 501.º do CT, à data da comunicação referida anteriormente (de 14 de novembro de 2016) e do consequente pedido de publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa não estava observado o período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção coletiva após a caducidade da sua cláusula de renovação sucessiva. Com efeito, o período mínimo de sobrevivência da convenção iniciou-se a partir da data da caducidade do número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa (i. é, a 22 de setembro de 2016) e o seu termo só ocorreu em 23 de março de 2018. Consequentemente, tendo existido apenas negociações diretas entre as partes o processo negocial não estava frustrado porquanto era ainda admissível a conciliação e ou a mediação (se requeridas por qualquer das partes, o que veio a acontecer) ou a arbitragem voluntária (se aceite pelas partes).

Entretanto, considerando que na sequência das negociações diretas (iniciadas em 14 de março de 2012 e encerradas sem acordo em 17 de outubro de 2013) ocorreu:

i) Processo de conciliação (requerido pelo SITESE em 5 de dezembro de 2016), encerrado sem acordo em 7 de setembro de 2018;

ii) Processo de mediação (requerido pelo SITESE em 21 de setembro de 2018), encerrado sem acordo em 18 de janeiro de 2019;

iii) O termo do período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção, em 23 de março de 2018;

iv) A realização das comunicações de que o processo de negociação terminou sem acordo, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT, efetuadas pela entidade empregadora por carta de 21 de fevereiro de 2019, junto da FETESE (incluindo o SITESE) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a última das quais recebida em 26 de fevereiro de 2019.

Conclui-se que o acordo de empresa cessou a sua vigência, por caducidade, 60 dias após a receção daquelas comunicações, ou seja, a 28 de abril de 2019.

Neste contexto, impondo ainda o número 5 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o Ministro responsável pela área laboral notifique as partes para que, querendo, acordem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, foram as

partes notificadas por carta de 29 de janeiro de 2020 do Gabinete do Senhor Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional para acordarem os referidos efeitos no prazo de 15 dias. Decorrido o termo do prazo legal as partes não lograram em alcançar acordo sobre os efeitos decorrentes da caducidade do acordo de empresa. No entanto, a entidade empregadora comunicou que na falta de acordo e face ao disposto no atual número 8 do artigo 501.º do CT mantém-se os efeitos decorrentes das cláusulas do acordo de empresa relativas a retribuição (cláusulas 10.ª, 56.ª, 57.ª, 58.ª, número 1 e 59.ª), categoria e respetiva definição (cláusula 7.ª e 8.ª), duração do tempo de trabalho (cláusula 26.ª, número 2 e 3), parentalidade (cláusulas 97.ª, 98.ª e 99.ª, com as atualizações do CT, na atual redação) e higiene e segurança no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro). Adicionalmente, concede manter os benefícios sociais de assistência médica, subsídio infantil e subsídio de estudo, pelo período de 6 meses ou prazo inferior se as negociações do novo acordo de empresa terminarem antes do referido período.

Realizada a audiência dos interessados sobre o sentido da decisão de proceder ao deferimento do pedido de publicação do aviso em apreço, o SITESE argumentou que no processo negocial a entidade empregadora não manifestou «...uma intenção de regulamentação das relações laborais, que não passasse pela cessação de vigência do mesmo...» e que «não partilha da perspetiva apresentada pelo SBSI quanto às matérias que este pretende ver aplicada por seis meses, associando-a ao período negocial e que entende que, face ao disposto no número 8 do artigo 501.º do CT, todos os benefícios previstos no capítulo XI se deverão manter para os trabalhadores que atualmente deles beneficiam, na medida em que correspondem a «benefícios que sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social».

Sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, regista-se que de acordo com o número 8 do artigo 501.º do CT, inexistindo acordo entre as partes mantém-se até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral os efeitos «já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho». Por outro lado, tal disposição legal não impede que a entidade empregadora, querendo, mantenha outros efeitos para além daquele imperativo mínimo.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato) e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (incluindo o SITESE e os sindicatos filiados na federação sindical), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2003, porquanto cessou a sua vigência em 28 de abril de 2019, por caducida-

de, nos termos dos números 1 a 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

15 de junho de 2020 - A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Sandra Isabel Faria Ribeiro*.

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses para os enfermeiros ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas**

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato), enquanto entidade empregadora, requereu em 14 de novembro de 2016, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho (CT), na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses para os enfermeiros ao Serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2007, alegando a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção e que as negociações diretas terminaram sem acordo durante o período de sobrevivência da convenção.

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas denunciou o acordo de empresa junto do SEP por carta datada de 21 de setembro de 2011, acompanhada de proposta de revisão global da convenção coletiva.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O regime previsto nos números 1 e 2 do referido artigo 501.º do CT é aplicável às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação de vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. No caso em apreço este regime é aplicável porque o número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa determina que «Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro». Neste sentido, de acordo com o número 1 do artigo 501.º, «A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

Embora o regime do artigo 501.º do CT seja aplicável a todas as convenções, incluindo as celebradas em momento

anterior à data da entrada em vigor do CT, os factos previstos nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 501.º reportam-se às situações que se verifiquem após a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Pelo que, no caso, o facto que releva para a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção é a sua denúncia, ocorrida em 21 de setembro de 2011, porquanto a última publicação integral da convenção é anterior a 12 de fevereiro de 2009. Nesta circunstância, decorridos cinco anos sobre a data da denúncia do acordo de empresa, a sua cláusula de renovação sucessiva caducou em 22 de setembro de 2016, período após o qual a convenção coletiva entrou em regime de sobrevivência.

Nos termos dos números 2 e 3 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, após a caducidade da cláusula de renovação sucessiva e existindo denúncia, a convenção coletiva mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses (se a negociação terminar antes deste período). Todavia, o decurso do período aplicável não determina por si só a caducidade do acordo de empresa porque o número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca».

No caso em apreço verificou-se que, nos termos do número 3 do artigo 501.º do CT, à data da comunicação referida anteriormente (de 14 de novembro de 2016) e do consequente pedido de publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa não estava observado o período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção coletiva após a caducidade da sua cláusula de renovação sucessiva. Com efeito, o período mínimo de sobrevivência da convenção iniciou-se a partir da data da caducidade do número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa (i.e., a 22 de setembro de 2016) e o seu termo só ocorreu em 23 de março de 2018. Consequentemente, tendo existido apenas negociações diretas entre as partes o processo negocial não estava frustrado porquanto era ainda admissível a conciliação e ou a mediação (se requeridas por qualquer das partes, o que veio a acontecer) ou a arbitragem voluntária (se aceite pelas partes).

Entretanto, considerando que na sequência das negociações diretas (iniciadas em 14 de março de 2012 e encerradas sem acordo em 17 de outubro de 2013) ocorreu:

- i) Processo de conciliação (requerido pela entidade empregadora em 16 de agosto de 2017), encerrado sem acordo em 7 de setembro de 2018;
- ii) Processo de mediação (requerido pela entidade empregadora em 2 de outubro de 2018), encerrado sem acordo em 18 de janeiro de 2019;
- iii) O termo do período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção, em 23 de março de 2018;
- iv) A realização das comunicações de que o processo de negociação terminou sem acordo, nos termos do número 4

do artigo 501.º do CT, efetuadas pela entidade empregadora por carta de 21 de fevereiro de 2019, junto do SEP e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a última das quais recebida em 26 de fevereiro de 2019.

Conclui-se que o acordo de empresa cessou a sua vigência, por caducidade, 60 dias após a receção daquelas, ou seja, a 28 de abril de 2019.

Neste contexto, impondo ainda o número 5 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o Ministro responsável pela área laboral notifique as partes para que, querendo, acordem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, foram as partes notificadas por carta de 30 de janeiro de 2020 do Gabinete do Senhor Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional para acordarem os referidos efeitos no prazo de 15 dias. Decorrido o termo do prazo legal as partes não lograram em alcançar acordo sobre os efeitos decorrentes da caducidade do acordo de empresa. No entanto, a entidade empregadora comunicou que na falta de acordo e face ao disposto no atual número 8 do artigo 501.º do CT mantém-se os efeitos decorrentes das cláusulas do acordo de empresa relativas a retribuição (cláusulas 11.ª, 59.ª, 60.ª, 61.ª, número 1 e 62.ª), categoria e respetiva definição (cláusula 7.ª), duração do tempo de trabalho (cláusula 28.ª, número 2 e 3), parentalidade (cláusulas 100.ª a 102.ª, com as atualizações do CT, na atual redação), higiene e segurança no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro). Adicionalmente, concede manter os benefícios sociais de assistência médica, subsídio infantil e subsídio de estudo, pelo período de 6 meses ou prazo inferior se as negociações do novo acordo de empresa terminarem antes do referido período.

Realizada a audiência dos interessados, o SEP opôs-se ao sentido da decisão de proceder ao deferimento do pedido de publicação do aviso alegando, em síntese, que a caducidade viola o princípio constitucional do direito de contratação coletiva (em concreto do direito à negociação coletiva) previsto na Constituição da República Portuguesa e na Carta Social Europeia e que «competindo ao Estado garantir o exercício efetivo do direito de contratação coletiva» a DGERT «... não devia limitar-se a deferir o pedido de publicação de aviso sobre a data da caducidade da convenção...», mas «...a iniciativa com vista à concretização do direito de contratação coletiva, através de nova convenção coletiva que não tivesse por único objetivo a redução drástica das condições de trabalho do AE em revisão - única pretensão do SBSI». Mais alega que durante o processo negocial o SBSI demonstrou «total ausência de vontade negocial» e que «Está ainda em frontal oposição à redução do núcleo de direitos consagrados no artigo 501.º, número 6, do Código do Trabalho, nomeadamente, os inerentes aos «regimes de proteção social» insertos no AE, Capítulo XI - Benefícios Sociais - no caso de caducidade desta convenção coletiva».

De acordo com o número 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Do mesmo modo, o artigo 6.º da Carta Social Europeia visa assegurar o exercício efetivo do direito à negociação coletiva. Neste desiderato, o CT estabelece as

normas concernentes ao exercício do direito de contratação coletiva, nomeadamente nos artigos 485.º e seguintes, concretizando, entre outras, as regras respeitantes à negociação e celebração de convenções coletivas. Em particular, no que se refere ao âmbito temporal das convenções coletivas o legislador estabelece um regime de denúncia, sobrevivência e caducidade das convenções coletivas nos artigos 499.º a 501.º do CT. Acresce que sobre estas normas não é conhecida qualquer jurisprudência que determine a sua inconstitucionalidade com força obrigatória geral. Sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, regista-se que de acordo com o número 8 do artigo 501.º do CT, inexistindo acordo entre as partes mantém-se até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral os efeitos «já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho». Por outro lado, tal disposição legal não impede que a entidade empregadora, querendo, mantenha outros efeitos para além daquele imperativo mínimo.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea *d*) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato) e o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para os enfermeiros ao Serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2007, porquanto cessou a sua vigência em 28 de abril de 2019, por caducidade, nos termos dos números 1 a 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

15 de junho de 2020 - A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Sandra Isabel Faria Ribeiro*.

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas**

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato), enquanto entidade empregadora, requereu em 14 de novembro de 2016, ao abrigo do disposto no

número 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho (CT), na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde (atualmente denominado por Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica) para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2001, alegando a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção e que as negociações diretas terminaram sem acordo durante o período de sobrevivência da convenção.

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas denunciou o acordo de empresa junto do Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde por carta datada de 21 de setembro de 2011, acompanhada de proposta de revisão global da convenção coletiva.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O regime previsto nos números 1 e 2 do referido artigo 501.º do CT é aplicável às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação de vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. No caso em apreço este regime é aplicável porque o número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa determina que «Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro». Neste sentido, de acordo com o número 1 do referido artigo 501.º do CT, «A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

Embora o regime do artigo 501.º do CT seja aplicável a todas as convenções, incluindo as celebradas em momento anterior à data da entrada em vigor do CT, os factos previstos nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 501.º reportam-se às situações que se verifiquem após a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Pelo que, no caso, o facto que releva para a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção é a sua denúncia, ocorrida em 21 de setembro de 2011, porquanto a última publicação integral da convenção é anterior a 12 de fevereiro de 2009. Nesta circunstância, decorridos cinco anos sobre a data da denúncia do acordo de empresa, a sua cláusula de renovação sucessiva caducou em 22 de setembro de 2016, período após o qual a convenção coletiva entrou em regime de sobrevivência.

Nos termos dos números 2 e 3 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, após a caducidade da cláusula de renovação sucessiva e existindo denúncia, a convenção coletiva mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação,

incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses (se a negociação terminar antes deste período). Todavia, o decurso do período aplicável não determina por si só a caducidade da convenção coletiva porque o número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca».

No caso em apreço verificou-se que, nos termos do número 3 do artigo 501.º do CT, à data da comunicação referida anteriormente (de 14 de novembro de 2016) e do consequente pedido de publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa não estava observado o período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção coletiva após a caducidade da sua cláusula de renovação sucessiva. Com efeito, o período mínimo de sobrevivência da convenção iniciou-se a partir da data da caducidade do número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa (i.e., a 22 de setembro de 2016) e o seu termo só ocorreu em 23 de março de 2018. Consequentemente, tendo existido apenas negociações diretas entre as partes o processo negocial não estava frustrado porquanto era ainda admissível a conciliação e ou a mediação (se requeridas por qualquer das partes, o que veio a acontecer) ou a arbitragem voluntária (se aceite pelas partes).

Entretanto, considerando que na sequência das negociações diretas (iniciadas em 14 de março de 2012 e encerradas sem acordo em 17 de outubro de 2013) ocorreu:

i) Processo de conciliação (requerido pela entidade empregadora em 31 de outubro de 2017), encerrado sem acordo em 16 de outubro de 2018;

ii) Processo de mediação (requerido pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica em 7 de novembro de 2018), encerrado sem acordo em 12 de fevereiro de 2019;

iii) O termo do período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção, em 23 de março de 2018;

iv) A realização das comunicações de que o processo de negociação terminou sem acordo, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT, efetuadas pela entidade empregadora por carta de 21 de fevereiro de 2019, junto do Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a última das quais recebida em 26 de fevereiro de 2019.

Conclui-se que o acordo de empresa cessou a sua vigência, por caducidade, 60 dias após a receção daquelas comunicações, ou seja, a 28 de abril de 2019.

Neste contexto, impondo ainda o número 5 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o Ministro responsável pela área laboral notifique as partes para que, querendo, acordem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, foram as partes notificadas por carta de 29 de janeiro de 2020 do Gabinete do Senhor Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional para acordarem os referidos efei-

tos no prazo de 15 dias. Decorrido o termo do prazo legal as partes não lograram em alcançar acordo sobre os efeitos decorrentes da caducidade do acordo de empresa. No entanto, a entidade empregadora comunicou que na falta de acordo e face ao disposto no atual número 8 do artigo 501.º do CT mantém-se os efeitos decorrentes das cláusulas do acordo de empresa relativas a retribuição (cláusulas 11.ª, 60.ª, 61.ª, 62.ª, número 1 e 63.ª), categoria e respetiva definição (cláusula 7.ª), duração do tempo de trabalho (cláusula 28.ª, número 2 e 3), parentalidade (cláusulas 107.ª, 108.ª e 109.ª, com as atualizações do CT, na atual redação) e higiene e segurança no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro). Adicionalmente, concede manter os benefícios sociais de assistência médica, subsídio infantil e subsídio de estudo, pelo período de 6 meses ou prazo inferior se as negociações do novo acordo de empresa terminarem antes do referido período.

Realizada a audiência dos interessados, o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica opôs-se ao sentido da decisão de proceder ao deferimento do pedido de publicação do aviso alegando, em síntese, que a caducidade viola o princípio constitucional do direito de contratação coletiva (previsto no número 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa) e que a entidade empregadora não manifestou vontade em negociar após a denúncia, evidenciando com o seu comportamento a intenção de fazer caducar o acordo de empresa. Termos em que peticiona pelo indeferimento do pedido porque, no seu entender, não foram cumpridos os pressupostos do processo de revisão da convenção coletiva, escorado no princípio da negociação e consequente manutenção da sua vigência com vista a evitar o vazio normativo.

De acordo com o número 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Neste desiderato, o CT estabelece as

normas concernentes ao exercício do direito de contratação coletiva, nomeadamente nos artigos 485.º e seguintes, concretizando, entre outras, as regras respeitantes à negociação e celebração de convenções coletivas. Em particular, no que se refere ao âmbito temporal das convenções coletivas o legislador estabelece um regime de denúncia, sobrevivência e caducidade das convenções coletivas nos artigos 499.º a 501.º do CT. Por outro lado, no caso de falta de acordo sobre os efeitos da caducidade de convenção coletiva o legislador estabelece os efeitos que se mantêm nas relações de trabalho dos trabalhadores abrangidos, até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, com vista à sua proteção, evitando deste modo o esvaziamento integral das condições de trabalho existentes. Acresce que sobre estas normas não é conhecida qualquer jurisprudência que determine a sua inconstitucionalidade com força obrigatória geral.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato) e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao serviço dos SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2001, porquanto cessou a sua vigência em 28 de abril de 2019, por caducidade, nos termos dos números 1 a 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

15 de junho de 2020 - A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Sandra Isabel Faria Ribeiro*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de janeiro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

#### Artigo 4.º

##### Fins

3- O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER reserva o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

#### Artigo 11.º

##### Quotização

3- Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem em desemprego involuntário e desde que comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando a sua situação, os sócios que estejam no desemprego involuntário.

4- Os sócios reformados pagam quotas do valor 0,5 % sobre o valor da reforma, desde que comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando a sua situação, sendo que estão

isentos de qualquer pagamento os sócios reformados que façam parte dos corpos gerentes do sindicato

#### **Secretariado nacional**

#### Artigo 39.º

##### Composição

1- O secretariado nacional é composto por nove elementos eleitos em congresso por escrutínio secreto e directo de listas nominativas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos, e mais dois elementos que nele têm lugar por inerência: o presidente do conselho geral e o presidente do conselho fiscalizador de contas, ou quem os substituir.

#### Artigo 41.º

##### Funcionamento

1- O secretariado nacional reúne sempre que necessário e pelo menos uma vez por mês, convocado pelo secretário-geral.

Registado em 3 de junho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 194 do livro n.º 2.

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2020 para o mandato de três anos.

	Nome completo	NIC
Presidente	António Manuel Carita Franco	05399968
1.º vice-presidente	Joaquim Coelho Marquero	03848932

2.º vice-presidente	Emanuel Alberto Mendes Vieira	12569671
3.º vice-presidente	Teodomiro Subica Pedro da Silveira	07703636
Tesoureiro	Rui Manuel dos Santos Laranjo	08491260
Vogal	António Rodrigues Antunes	4085483
Vogal	José Carlos Marques Rodrigues	07790779
Vogal	Rosa Maria Valente dos Santos Pinho Lopes	06502448
Vogal	Sérgio Manuel Freitas Pais da Silva	03032303

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de janeiro de 2019 para o mandato de três anos.

Função	Representante/Associado
Presidente	Nuno Carvalho Antonio Nunes de Carvalho, SA
Vice-presidente	Carlos Marques MARSIPEL - Indústria de Curtumes, SA

Tesoureiro	Jimmy Frazão LAMIFIL, L. <sup>da</sup>
Secretária	Gabriela Rosa Curtumes Ibéria, SA
Vogal	Emília Dias Dias Ruivo, L. <sup>da</sup>
Vogal - suplente	Susana Ferreira Curtumes Boaventura, L. <sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da Portway - Handling de Portugal, SA eleita para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, foi efetuada a seguinte substituição:

Elisabete Martins substituída por:

Nuno Nogueira.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.<sup>da</sup>, realizada em 29 de maio de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020.

Efetivos:

Carlos Avelino Pereira Oliveira.  
Ricardo Miguel Fontes da Cunha.

Suplentes:

José Augusto Teixeira Gomes.  
Nuno Filipe Marques Fonseca.

Registado em 5 de junho de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 145 do livro n.º 1.