



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos - Retificação 670

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) 671

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) 672

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) 674

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro 675

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro 676

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 677

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões 679

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	680
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	681

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros	683
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global	705
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Alteração salarial e outras e texto consolidado	737
- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	792
- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras	793

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Alteração	796
--	-----

II – Direção:

- Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Eleição	806
- Sindicato dos Professores no Estrangeiro - SPE/FENPROF - Eleição	806
- STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Eleição	806

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Eleição	807
- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Eleição	808
- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição	809
- Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Eleição	809

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição	810
- ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição	810

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L. ^{da} - Eleição	811
- DS Smith Paper Viana, SA (Ex Europa&c Kraft Viana, SA) - Eleição	811
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição	811

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. ^{da} - Convocatória	812
- FEHST - Componentes, L. ^{da} - Convocatória	812
- Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória	812
- EPAL, SA/AdVT, SA - Convocatória	812
- Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L. ^{da} - Convocatória	813
- BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Convocatória	813
- Câmara Municipal da Moita - Convocatória	813
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. ^{da} - Convocatória	813
- Science4you, SA - Convocatória	814

II – Eleição de representantes:

- Jonil - Calçados, L. ^{da} - Eleição	814
--	-----

- Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Eleição	814
- Fundação Luíz Bernardo de Almeida - Eleição	814
- OTIS Elevadores L. ^{da} - Eleição	815

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: dsrcot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, encontra-se publicada a portaria mencionada em epígrafe, a qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,
Nas páginas 186 e 187,

Onde, respetivamente, se lê:

«ANEXO

(Altera o anexo II da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho)

Retribuições mínimas Tabela de retribuições mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Diretor de serviços Secretário-geral	1 030 €
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista certificado Inspetor Administrativo	1 000 €

III	Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	930 €
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	850 €
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I Vigilante de 1.ª	780 €
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor Vigilante de 2.ª	730 €
VII	Assistente administrativo de 1.ª	660 €

Deve ler-se:

«ANEXO

**(Altera o anexo II da Portaria n.º 182/2018,
de 22 de junho)****Retribuições mínimas
Tabela de retribuições mínimas mensais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Diretor de serviços Secretário-geral	1 030 €
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista certificado Inspetor administrativo	1 000 €
III	Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	930 €
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	850 €
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I Vigilante de 1.ª	780 €

VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de Informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor Vigilante de 2.ª	730 €
VII	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	660 €
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Rececionista de 1.ª	630 €
IX	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Rececionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	620 €
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Rececionista de 2.ª (até 4 meses) Telefonista de 2.ª	615 €
XI	Contínuo de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	610 €

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção)

As alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem ao fabrico industrial de

bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade

ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 137 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,4 % são mulheres e 33,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 91 TCO (66,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 46 TCO (33,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 84,8 % são mulheres e 15,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e o decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de

22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2019, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APCOR e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1180 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 65,9 % são homens e 34,1 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 448 TCO (38 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 732 TCO (62 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,2 % são homens e 44,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um ligeiro decréscimo entre os rácios dos percentis de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 774 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,1 % são homens e 49,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 660 TCO (85,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 114 TCO (14,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,6 % são homens e 61,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e o decréscimo dos rácios de desigualdades calculados (-0,39 % no P90/P10 e -0,2 % no P90/P50).

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nas anteriores extensões foi tido em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), à semelhança das extensões anteriores.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 53, de 13 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC).

Artigo 2.º

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

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

10 de janeiro de 2020 - A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho*.

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

As alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica no território nacional e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes. De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estu-

do de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) e *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 242 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,7 % são homens e 65,3 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 204 TCO (84,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 38 TCO (15,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,5 % são homens e 60,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 53, de 13 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria

Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

10 de janeiro de 2020 - A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

O contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo

ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 2083 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47 % são homens e 53 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1125 TCO (54,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 958 TCO (46 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 26,3 % são homens e 73,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a diminuição dos rácios dos percentis de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardo Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores que no distrito do Porto exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso, a Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos, a Associação Empresarial de Baião, a Associação Empresarial do Marco de Canaveses, a Associação Empresarial de Felgueiras, a Associação Empresarial da Maia, a Associação Empresarial de Amarante, a Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar, a Associação Empresarial da Póvoa de Varzim e a Associação Empresarial de Penafiel requereram a extensão das alterações do contrato coletivo no distrito do Porto, no mesmo âmbito de atividade, aos empregadores filiados e não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e)

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2144 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 28 % são homens e 72 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1819 TCO (81,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 325 TCO (15,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,7 % são homens e 60,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, nos distritos de Aveiro e Braga tais atividades são abrangidas por outras convenções coletivas para o comércio e respetivas portarias de extensão. A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. No entanto, existe também convenção coletiva, objeto de extensão, celebrada por associação de empregadores que neste distrito representa a referida atividade. Neste contexto, a presente extensão abrange as referidas atividades apenas quanto aos empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos, à reparação, molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista desde que esta última atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta atividade;

c) Na área geográfica da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável ao comércio retalhista de carnes.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filia-

das nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

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

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2018 e n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e a empresa de trabalho portuário outorgante, que exercem a atividade de movimentação de cargas nos Portos do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não representados pela parte empregadora subscritora e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do

referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 85 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 100 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 29 TCO (34,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 56 TCO (65,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica um impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações em vigor do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, na sequência da oposição deduzida pelo sindicato, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos trabalhadores.

Considerando ainda que as alterações do contrato coletivo regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações em vigor do contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, respetivamente, publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE) n.º 20, de 29 de maio de 2018 e n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas, na área da convenção:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da movimentação de cargas nos Portos de Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante;

c) Às relações de trabalho entre a associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros.

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

Artigo 2.º

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

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

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1713 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 80 % são homens e 20 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1336 TCO (78 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 377 TCO (22 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 83,6 % são homens e 16,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalha-

dores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspectiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há impacto no leque salarial e uma ligeira diminuição dos níveis de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 53, de 13 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

10 de janeiro de 2020 - A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 235 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 97,9 % são homens e 2,1 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 95 TCO (40,4 % do total) as remunerações

nerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 732 TCO (62 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 98,6 % são homens e 1,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial. Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de ja-

neiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

28 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa, doravante simplesmente designado por AE, obriga, por um lado, a outorgante COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL, entidade proprietária da Escola Profissional de Educação para o Desenvolvimento, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquela escola, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo um empregador e trinta e um trabalhadores.

2- Para efeitos do presente AE, entende-se por escolas profissionais os estabelecimentos de ensino privado cuja criação, organização, funcionamento e regime de cofinanciamento são regulamentados pelo Ministério da Educação, nos termos do Decreto-Lei n.º 92/2014 de 20 de junho.

3- O presente acordo abrange a área do município de Almada e outras áreas do território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de 2 anos.

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e poderão ser revistas anualmente.

3- O presente AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- O presente AE pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.

2- Com a denúncia, deve ser apresentada uma proposta negociada de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua recepção.

3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que o presente AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo acordo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos empregadores

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação em vigor;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

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

e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente AE;

f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respetivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respectivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;

h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material

e documental necessários ao exercício da sua atividade;

j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

k) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- O empregador deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres gerais dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo competente órgão pedagógico da escola, as informações de que disponha sobre alunos/formandos;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea g) da cláusula 5.^a, até 30 dias após o termo do respetivo curso;

e) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

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

g) No que respeita aos psicólogos e demais trabalhadores que desempenhem na instituição atividades de orientação ao longo da vida a alunos, formandos ou restantes utentes da entidade empregadora deverão abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento;

h) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;

i) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de cooperação e respeito mútuo entre docentes/formadores, alunos/formandos, encarregados de educação e pessoal não docente;

j) Participar, no âmbito das suas competências, na organização do projeto educativo e das atividades educativas, bem como assegurar a sua concretização e realização;

k) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

2- São deveres específicos dos professores e formadores:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem com observância dos programas definidos, do projeto educativo, das diretrizes estabelecidas no regulamento interno da escola e das orientações emanadas dos órgãos de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, mesmo se referentes a turmas que hajam leccionado ou que tenham deixado de poder ser assegurados pelos adequa-

dos elementos do corpo docente, em virtude de se encontrarem em serviço oficial ou sindical;

c) Aceitar a nomeação para serviço de exames e/ou provas de aptidão, segundo a legislação aplicável;

d) Assistir às reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores/formadores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos, bem como os alunos que estejam ou tenham estado matriculados, nesse ano, no estabelecimento de ensino em que presta serviço.

3- O docente incumbido das tarefas a que se refere a alínea b) do número anterior, deve ser informado com, pelo menos, 24 horas de antecedência do início das mesmas, salvo quando a ausência do docente impedido não for conhecida ou previsível.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;

f) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

g) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;

h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;

- i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos/formandos e/ou respetivos familiares;
- n) Interferir em aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direção pedagógica;
- o) Impor a obrigação de lecionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, na sua maioria, ao mesmo empregador, singular ou coletivo.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Admissão, acesso, categorias profissionais e carreiras

Cláusula 9.^a

Condições de admissão e de acesso

As condições de admissão e de acesso para cada um dos grupos profissionais são as constantes dos anexos II e III.

Cláusula 10.^a

Profissões, categorias profissionais e promoções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.

2- A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores, dos empregadores interessados, ou mesmo oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 79.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, constituirão parte integrante do presente AE.

3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto no anexo III deste AE.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto nos anexos I, II e III.

2- A aquisição de grau superior ou equiparado que determine reclassificação na carreira do docente ou do formador, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove, em tempo oportuno,

3- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos docentes ou formadores excepto se a entidade empregadora entender o contrário, respeitando sempre o princípio da igualdade.

4- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, formadores, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Não têm acesso à carreira docente os professores vinculados ao ensino público e a exercerem funções no ensino profissional privado, em regime de acumulação.

8- Para efeitos, do número anterior não se considera regime de acumulação a prestação de serviço em outro estabelecimento de educação, desde que no conjunto não ultrapasse o limite máximo de horário letivo previsto na cláusula 17.^a

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores com funções pedagógicas ou que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

8- A promessa de contrato de trabalho referida no número anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.

9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

Cláusula 13.^a

Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária do estabelecimento de ensino:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excecional de atividade do estabelecimento de ensino;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com excepção da alínea d).

4- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre os empregadores e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

5- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade do estabelecimento de ensino, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

7- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

8- O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;

b) Atividade contratada e categoria profissional;

c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;

d) Local, horário e período normal de trabalho;

e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;

f) Duração do período experimental, quando exista;

g) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

h) Data da celebração.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

12- Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

Cláusula 14.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permaneça adstrito à realização da prestação.

Cláusula 15.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, salvo nos casos seguintes:

a) Psicólogos - 35 horas, sendo 23 de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as atividades com os alunos/formandos, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica;

b) Trabalhadores com funções docentes - 35 horas, compreendendo estas uma componente letiva e uma não letiva.

2- Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias;

3- A duração diária e semanal do serviço docente prestado no estabelecimento afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento de ensino, nele se incluindo, sem prejuízo dos respetivos limites legais, as componentes letiva e não letiva a nível do estabelecimento.

Cláusula 16.^a

Limitações à redução da duração do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes

1- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

2- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 18.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que teve no ano anterior, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ou diminuição comprovada de alunos/formandos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato de trabalho, com o acordo

do trabalhador, ser convertido em contrato a tempo parcial, enquanto se mantiver o facto que deu origem à redução, e desde que esgotada a possibilidade de atribuição de serviço equiparado a letivo.

4- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à redução, enquanto ela se mantiver.

Cláusula 17.^a

Componente letiva

1- A componente letiva são 22 horas a que correspondem 1100 minutos.

2- Em caso de necessidade, designadamente decorrente da estrutura dos cursos, disponibilidade variada de formadores ou das exigências da formação em contexto de trabalho, devidamente fundamentada pela direção pedagógica, poderá a componente letiva prevista no número 2 variar, não podendo quando por excesso, ultrapassar as 28 horas.

3- A variação prevista no número anterior terá de respeitar a média anual de 22 horas letivas semanais, considerando-se, para este efeito, o número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo estabelecimento de ensino, que não poderá exceder as 38 semanas nem 836 horas de trabalho letivo.

4- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

5- A retribuição relativa ao acréscimo do período de trabalho letivo semanal, referido no ponto 4, é calculada multiplicando o número de horas letivas pelo valor da hora semanal.

Cláusula 18.^a

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva determinada nos termos da cláusula anterior.

2- A componente não letiva abrange o trabalho a nível individual e a nível do estabelecimento de ensino.

3- A prestação do trabalho da componente não letiva, a nível individual, é da exclusiva responsabilidade do docente, quanto à sua organização, estruturação e gestão, sem prejuízo das orientações pedagógicas adoptadas no estabelecimento, nomeadamente quanto às metodologias de ensino e quanto aos critérios gerais e prazos de avaliação e tem uma duração mínima de 10 horas semanais.

4- O trabalho a nível individual compreende:

a) Preparação de aulas, de apoios educativos e de outras atividades na componente letiva;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem.

5- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino deve integrar-se nas respectivas estruturas pedagógicas com o objectivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola e a plena satisfação das necessidades educativas dos alunos.

6- A distribuição do serviço docente não letivo a nível do estabelecimento é determinada pelo órgão diretivo ou pela direção pedagógica.

7- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino compreende:

- a) Desenvolvimento e colaboração em atividades, designadamente as previstas no plano de atividades e no projeto educativo;
- b) Apoio educativo e reforço das aprendizagens, apoio a projetos nacionais e internacionais;
- c) Informação e orientação educacional dos alunos em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais e regionais;
- d) Participação em reuniões de natureza pedagógica regularmente convocadas;
- e) Participação, devidamente autorizada, em ações de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didática com ligação à matéria curricular leccionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respetivo projeto educativo ou plano de atividades;
- f) Realização de estudos e de trabalhos de investigação que entre outros objetivos visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;
- g) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica,
- h) Produção de materiais pedagógicos;
- i) Reuniões com encarregados de educação;
- j) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação da direção do estabelecimento de ensino;
- l) Serviço de exames, júris de avaliação ou de provas de aptidão profissional e reuniões de avaliação.

Cláusula 19.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

1- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = número de horas da componente não letiva do horário completo;

Hn = número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 20.^a

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino forem atribuídas aos professores funções especiais, os respetivos horários serão reduzidos por cargo ou função de:

- a) Orientador educativo de turma- 2 horas por turma;
- b) Coordenador de curso - uma hora por cada turma a que

acresce 4 horas por turma durante o período da formação em contexto de trabalho.

Cláusula 21.^a

Coordenadores

A) Coordenador de curso

Competências:

1- O coordenador de curso é o formador que, pela sua competência, experiência e ligação ao mundo do trabalho, reúne as condições para potenciar a exploração interdisciplinar do plano curricular.

2- O coordenador de curso é designado anualmente pelo órgão de administração e gestão da escola.

3- São funções do coordenador/diretor de curso:

- a) Elaborar a relação de equipamentos, recursos didáticos, materiais e consumíveis necessários ao curso que coordena;
- b) Promover e coordenar reuniões de área ou interdisciplinares, por sua iniciativa ou por determinação dos órgãos de administração e gestão da escola, designadamente para preparação e planificação do ano escolar;
- c) Participar ativamente na conceção, planificação e desenvolvimento de atividades interdisciplinares;
- d) Participar na determinação de necessidades de formação;
- e) Preparar e acompanhar os estágios e a formação em contexto de trabalho real, nos termos definidos pelos órgãos de administração e gestão da escola;
- f) Propor a realização de ações de formação contínua, no âmbito da sua área;
- g) Orientar a conceção e o desenvolvimento das provas de aptidão profissional e dos exames, no que respeita à sua qualidade, à adequação ao perfil profissional respetivo, às necessidades do mercado de trabalho e às condições logísticas disponíveis;
- h) Zelar pela manutenção e funcionalidade dos espaços afectos à formação na sua área;
- i) Avaliar, com o diretor pedagógico, a adequação dos conteúdos da formação e metodologias de ensino;
- j) Participar nas ações de aproximação e de cooperação da escola com o meio empresarial, social e institucional promovidas pelos órgãos de administração e gestão da escola;
- k) Colaborar ativamente com os órgãos de administração e gestão da escola, na dinamização de atividades e na melhoria das condições físicas da formação;
- l) Apoiar, sempre que necessário, os diretores de turma/orientadores educativos na sua relação com os formandos e com os pais e encarregados de educação.

B) Orientador educativo de turma

Competências:

1- Orientador educativo é, obrigatoriamente, um dos docentes/formadores da turma.

2- O orientador educativo de turma, enquanto coordenador do plano de trabalho da turma, é particularmente responsável

pela adopção de medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente formativo.

3- São competências gerais do orientador educativo de turma:

a) Assegurar a articulação entre os docentes/formadores da turma e os formandos e os pais e encarregados de educação;

b) Colaborar na definição da orientação pedagógica do curso e da escola;

c) Executar as orientações da direção e do conselho pedagógico;

d) Coordenar o planeamento e apoiar a concretização de projetos de turma;

e) Preparar e divulgar a planificação do trabalho de turma junto dos formandos, dos docentes/formadores e dos pais e encarregados de educação;

f) Dar a conhecer o regulamento interno, promovendo o seu cumprimento;

g) Fomentar a interdisciplinaridade;

h) Desenvolver, com os docentes/formadores da turma, estratégias propiciadoras de sucesso escolar;

i) Coordenar o processo de avaliação dos formandos, garantindo o seu carácter globalizante e integrador;

j) Garantir aos pais e encarregados de educação, como forma de estimular o seu envolvimento no processo formativo e na vida da escola, informação actualizada sobre o aproveitamento, a assiduidade e o comportamento dos seus educandos; a calendarização do ano letivo, os critérios e princípios de avaliação, as normas internas de funcionamento, os apoios formativos disponíveis e demais atividades educativas previstas no PEE e organizadas pela escola;

k) Presidir ao conselho de turma.

4- São, ainda, funções do orientador educativo de turma:

a) Proceder à eleição do delegado e subdelegado de turma;

b) Marcar o dia e a hora para contactos semanais com a turma e com os pais/encarregados de educação;

c) Organizar o dossier de turma;

d) Assegurar o registo das faltas dos formandos;

e) Preparar, coordenar e presidir às reuniões do conselho de turma;

f) Organizar as actas das reuniões do conselho de turma;

g) Validar as pautas e as fichas de registo dos formandos;

h) Lançar os termos;

i) Apresentar ao diretor pedagógico, no final de cada ano letivo, um relatório sobre as atividades da turma.

Cláusula 22.^a

Interrupção da atividade letiva nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- Durante os períodos de interrupção da atividade letiva, a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, deve constar de um plano elaborado pelo órgão de direção executiva do estabelecimento de ensino do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.

2- Na elaboração do plano referido no número anterior deve ser tido em conta que os períodos de interrupção da atividade letiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de acções de formação e para a componente não letiva de trabalho individual.

3- Os períodos de interrupção de atividades letivas devem ter como referência o calendário escolar anualmente estabelecido pelo Ministério da Educação, tendo em conta as necessidades da gestão modular, da organização de planos de recuperação modular e da organização da formação em contexto de trabalho.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O empregador deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 35.^a

4- O empregador fica obrigado a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

Cláusula 24.^a

Regras quanto à organização do horário dos docentes/formadores

1- Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas, podendo variar, ao longo do ano, nos termos da cláusula 18.^a, para assegurar as necessidades de ajustamento com as disponibilidades dos formadores da componente técnica, da gestão modular das disciplinas ou de ajustamento nos períodos de formação em contexto de trabalho.

2- Não é permitida a distribuição aos docentes de mais de cinco tempos letivos consecutivos, bem como a prestação de serviço letivo ou não letivo, nos três turnos no mesmo dia ou ainda, a prestação de mais de sete horas de trabalho diário.

3- Os professores e formadores a quem estejam atribuídos horários incompletos, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis.

4- Os horários podem ser organizados de forma flexível de acordo com o projeto curricular de cada escola, considerando como referência o tempo letivo de 50 minutos, tendo sempre por limite o cumprimento de 1100 minutos a que corresponde 22 horas letivas.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 26.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 27.^a

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;

d) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

6- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15 % da remuneração base mensal.

7- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obri-gue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efectua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 32.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuem horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o trabalhador substituído for professor ou formador, exigir-se-ão ainda ao substituto as habilitações legais requeridas para a função.

Cláusula 33.^a

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.

2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria.

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.

SECÇÃO II

Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

Cláusula 35.^a

Direito a férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias em simultâneo.

4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.

5- 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.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível com o mínimo de 10 dias úteis e mediante acordo entre o trabalhador e o empregador.

10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento de ensino o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100 %.

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá ao empregador a fixação em definitivo do período de férias, entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 36.^a

Férias dos trabalhadores com funções docentes nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- A época de férias dos trabalhadores docentes deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos/formandos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de interrupção letiva do Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados na lei ou em regulamento interno, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Atividades de avaliação dos alunos/formandos;
- b) Atividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições fixadas na lei ou em regulamento interno;
- e) Atividades de recuperação curricular que não impliquem o funcionamento coletivo da turma.

Cláusula 37.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- 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 38.^a

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado imputável 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 gozadas e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso.

3- No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em licença de maternidade/paternidade durante o período de gozo de férias, serão estas suspensas, logo que o estabelecimento de ensino seja de tal informado, prosseguindo quando cessar o período de doença ou a licença de maternidade.

Cláusula 39.^a

Feriados

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

2- Além, destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal do estabelecimento de ensino.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.

3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.

4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 42.^a

Faltas

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

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

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

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5- Atender-se-á ainda às seguintes disposições:

a) Relativamente aos trabalhadores docentes/formadores, é considerado como um dia de falta a ausência a todo o serviço distribuído nesse dia;

b) Será igualmente considerado um dia de falta quatro horas letivas interpoladas;

c) Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas a recusa à participação, sem justificação devidamente fundamentada, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes regulamentados pelo ministério da tutela e dentro do período em que tais acções decorram, bem como a recusa à participação em outras atividades programadas;

d) Os trabalhadores docentes/formadores terão as suas faltas anuladas, bem como todos os seus efeitos, no caso de as aulas não leccionadas serem repostas, por compensação;

e) A ausência a reuniões de natureza pedagógica, regularmente convocadas, é considerada falta do docente a duas horas letivas.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por faleci-

mento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;

c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) As dadas, dentro dos limites legalmente fixados, para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

f) As dadas para além do crédito de horas estabelecidas por para o desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) As ausências pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, param deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor, até quatro horas por trimestre, por cada um;

k) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;

o) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;

p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obriga-

toriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

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

4- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por motivo de casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea e); f); h); i) e k), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

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

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) Outras previstas em legislação especial.

9- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

11- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pelo empregador a pedido do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a 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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção disciplinar grave.

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

a) Faltar injustificadamente ou com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

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

5- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores docentes/formadores que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos, não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 45.^a

Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3- Nos casos previstos na alínea a) do número 1, o empregador:

a) Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com o previsto na cláusula 51.º, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso, dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário do trabalhador, de modo que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da administração pública;

b) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho;

c) A marcação de alojamento e respectivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea a) do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea b) do número 3 do presente cláusula não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

6- Nos casos da alínea c) do número 1 desta cláusula, o empregador acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

7- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que esta cláusula respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,36 sobre o preço litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

9- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7h00, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 46.^a

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 47.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x horário semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal / 30.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- A remuneração em dinheiro do trabalho suplementar disposta no número anterior pode ser substituída, no todo ou em parte, por acordo entre o empregador e o trabalhador mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3- As aulas leccionadas em período noturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

4- O disposto no número 1 não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 50.^a

Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, quando não lhes seja fornecida refeição pelo empregador;

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem, pelo menos, quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 52.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se es-

tivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

3- O referido subsídio será pago até 15 dias antes do início do período de férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, em meses completos.

3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 54.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 56.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

Cláusula 57.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de diretor de escola, diretor pedagógico e diretor financeiro, bem como outros previstos pela lei ou pelos estatutos ou regulamentos da escola ou da entidade proprietária desta.

2- A direção técnica-pedagógica deve ser assumida por professores habilitados para o exercício da docência ao nível do ensino secundário ou do ensino superior e experiência pedagógica de, pelo menos, dois anos.

3- A todo o tempo, pode qualquer uma das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a

referida prestação de trabalho tenha tido uma duração até 2 anos ou superior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Regime

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

5- O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

6- Exceptuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às 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 do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

9- Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é apostado ao contrato

um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 59.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 60.^a

Protecção social

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de protecção social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 61.^a

Subsídio de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por o empregador respetivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Cláusula 62.^a

Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, o empregador pagará a respectiva diferença.

Cláusula 63.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical no estabelecimento

Cláusula 64.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Não pode ser impedida a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei.

6- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

7- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio ao empregador, ou a quem o substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 65.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

Cláusula 66.^a

Comunicação ao empregador

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de

recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais;

2- Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhes-á igualmente o disposto no número 1, podendo, contudo, a referida comunicação ser efectuada por apenas um dos sindicatos, desde que anexe documento comprovativo da ratificação da composição da comissão;

3- Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no número 1.

Cláusula 67.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e intersindicais no estabelecimento, delegados sindicais e trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito a exercer normalmente as correspondentes funções, sem que tal possa constituir impedimento ao normal desenvolvimento da sua carreira profissional ou da melhoria da sua remuneração, nem base para injustificada alteração de serviço ou de horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês ou oito horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.

3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.

4- Para efeitos do número anterior, em cada empresa, o número máximo de membros de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento do estabelecimento de ensino, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.

7- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

8- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respectiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 70.^a

Cedência de instalações

1- Os empregadores cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.

2- Nos estabelecimentos com 75 ou mais trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções.

3- Nos estabelecimentos com menos de 75 trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direcções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores, aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 72.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas, até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respectiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

Cláusula 73.^a

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Cláusula 74.^a

Arbitragem voluntária

1- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva.

2- A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.

3- As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.

4- Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação disponível de que necessitem.

5- Os custos incorridos pelos processos de arbitragem voluntária são repartidos entre as partes.

6- Para todos os litígios emergentes da interpretação e aplicação do presente AE, as partes elegem o centro de arbitragem institucionalizada.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 75.^a

Constituição

1- No prazo de 30 dias imediatos à entrada em vigor do presente AE, as partes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros sendo dois de cada uma das partes.

2- Por cada uma das partes, será designado um substituto.

3- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 76.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 77.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações adoptadas pela comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção, logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Transmissão e extinção de estabelecimento

Cláusula 78.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 79.^a

Reclassificações

1- Até 90 dias após a entrada em vigor do presente contrato, os empregadores procederão à reclassificação dos trabalhadores, de harmonia com as funções que efectivamente estejam a desempenhar e de acordo com o aqui estatuído.

2- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação e definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas e nas quais se enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3- Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional efectiva e aos imperativos legais que determinem ou especifiquem critérios especiais a observar.

ANEXO I

Avaliação de desempenho dos professores

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os professores que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente AE.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente considera-se como bom e efetivo serviço o prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é Bom e efetivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Cláusula 2.^a

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo e da legislação relativa ao ensino profissional.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Cláusula 3.^a

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Cláusula 4.^a

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: (i) Competências específicas para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta, e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5.

5- Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6- A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inscrita no local próprio da grelha de avaliação.

7- O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

– é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

– ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho Bom.

8- O valor da média referido no ponto 7 é arredondado à unidade.

Cláusula 5.^a

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

– o valor da média é arredondado à unidade;

– ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho Insuficiente; 3 = nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho Bom.

Cláusula 6.^a

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação.

3- A comissão de avaliação será composta por três elementos com, no mínimo, o mesmo nível de habilitação do avaliado, sendo um deles obrigatoriamente do mesmo grupo disciplinar.

4- No caso de não existirem docentes da área científica do avaliado no estabelecimento de ensino, não pode a avaliação incidir sobre as competências científicas e didáticas.

5- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

6- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Cláusula 7.^a

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações letivas;

b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada, tendo caráter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

6- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

Cláusula 8.^a

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira nos termos da cláusula 9.^a

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Cláusula 9.^a

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 10 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Cláusula 10.^a

Questões finais e transitórias

No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino profissional privado.

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas

em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

B - Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à instituição, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da instituição, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiêr e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes

os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da instituição, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais.

Técnico de contabilidade - É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respetivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de informática - Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às atividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto

com os utilizadores de software aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de software como de hardware e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

C - Trabalhadores de apoio

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente; Vigia os alunos/formandos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário; Acompanha os alunos/formandos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades; Vigia os espaços do estabelecimento de ensino, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas; Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações; Assegura o azeio permanente das instalações que lhe estão confiadas; Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bar/cantina e PBX.

ANEXO III

Nível	Tempo serviço	Permanência (anos)	Remuneração por níveis
			A - Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo
A8	0 a 4	5 anos	1 200,00 €
A7	5 a 9	5 anos	1 416,00 €
A6	10 a 14	5 anos	1 525,00 €
A5	15 a 19	5 anos	1 768,00 €
A4	20 a 25	6 anos	1 960,00 €
A3	26 a 31	6 anos	2 111,00 €
A2	32 a 35	4 anos	2 408,00 €
A1	36		3 053,00 €

Nível	Tempo serviço	Permanência (anos)	Remuneração por níveis
			B - Professores licenciados não profissionalizados
B8	0 a 4	5 anos	974,00 €
B7	5 a 9	5 anos	1 098,00 €
B6	10 a 14	5 anos	1 154,00 €
B5	15 a 19	5 anos	1 226,00 €
B4	20 a 25	6 anos	1 409,00 €
B3	26 a 31	6 anos	1 504,00 €
B2	32 a 35	4 anos	1 653,00 €
B1	36		2 000,00 €

ANEXO IV

Não docentes

Anos	Assistente educativo		Assistente administrativo/Técnico informática		Técnico superior de contabilidade	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	8	650,00 €	8	700,00 €	8	1 000,00 €
1						
2						
3						
4						
5	7	675,00 €	7	740,00 €	7	1 150,00 €
6						
7						
8						
9						
10	6	700,00 €	6	780,00 €	6	1 200,00 €
11						
12						
13						
14						
15	5	725,00 €	5	820,00 €	5	1 300,00 €
16						
17						
18						
19						
20	4	750,00 €	4	860,00 €	4	1 400,00 €
21						
22						
23						
24						
25	3	775,00 €	3	900,00 €	3	1 500,00 €
26						
27						
28						
29						
30	2	800,00 €	2	940,00 €	2	1 600,00 €
31						
32						
33						
34						
35	1	825,00 €	1	980,00 €	1	1 700,00 €

Monte de Caparica, 16 de dezembro de 2019.

Pela COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL:

Paulo Eurico de Carvalho Borges Martins, na qualidade de presidente da direção.

Fernando Sérgio Amaral da Costa Marques, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

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

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Depositado em 27 de janeiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 25/2020, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global

Cláusulado Geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos regulamentos autónomos constantes nos anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1948 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2022, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2022, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de de-

corridos 30 meses após a sua entrada em vigor ou 10 meses após a renovação do período de vigência.

Cláusula 4.^a

Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Disposições finais/transitórias;
- b) Anexo II: Avaliação de desempenho;
- c) Anexo III: Regulamento de prevenção;
- d) Anexo IV: Regulamento de assistência a companhias aéreas (RACA);
- e) Anexo V: Regulamento de assistência a serviços aeroportuários (RASA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.^a

Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na Portway, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
- e) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador.

2- A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo, a quem será disponibilizado para consulta.

3- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial.

2- A empresa comunicará aos sindicatos a celebração ou cessação do contrato a termo, no prazo de 30 dias com referência ao mês antecedente.

3- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.

2- Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integram os anexos IV e V, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4- Compete à empresa ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias durante a sua vigência, através da comissão paritária e que dependerá do acordo das partes.

5- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e as de chefia relativas à estrutura organizativa da empresa.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção do regime de comissão de serviço.

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de um ano previsto no número 2 ou o prazo acordado previsto no número seguinte.

5- O prazo de um ano previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 13.^a

Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante dos anexos IV e V deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao mesmo.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data, exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.^a

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas ou psíquicas (atestadas medicamente) o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar com incapacidade permanente ou parcial que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese da incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial aplicável assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;

b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que os trabalhadores tratem com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalha-

dores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar;

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

t) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE, das leis do trabalho em vigor e dos regulamentos internos vigentes;

b) Executar as tarefas que lhes foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e participar na função de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;

h) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

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

Cláusula 17.^a

Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à Portway, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 62.^a e 63.^a;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos demais trabalhadores;

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

2- A prática pela Portway, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando hajam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

Cláusula 18.^a

Direitos do trabalhador em caso de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada no posto de trabalho, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A Portway, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa e divulgada junto dos trabalhadores.

3- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado, por cópia integral, ao referido sindicato para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.

3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabi-

lidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.

4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 21.^a

Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação de contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à Portway, SA, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.^a

Definições

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se, respetivamente, por período normal de trabalho diário e período normal de trabalho semanal.

2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

3- Considera-se:

a) Ciclo de rotação - sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário;

b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média e conforme o disposto nas cláusulas 2.^a dos anexos IV e V, respetivamente;

c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;

d) Folga: dia que, a existir, consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço: período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

f) Turno: sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descanso semanais;

g) Tolerância de serviço: tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

4- O intervalo mínimo de descanso entre 2 períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a 11 horas.

5- Em caso de manifesta necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para 10 horas, ganhando o trabalhador direito a um período de descanso compensatório equivalente à duração da redução, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será o constante nas cláusulas 2.^{as} dos anexos IV e V do presente AE.

Cláusula 25.^a

Tipos de horários

1- Na Portway, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares, turnos e fracionados.

2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de início da sua aplicação, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Horário regular

1- Considera-se horário regular aquele que, permanentemente, é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para de-

terminados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 6h00 e as 22h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.^a

Cláusula 28.^a

Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de 2 horas.

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de 30 minutos, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar 6 horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de 30 minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Sem prejuízo do disposto nos anexos IV e V do presente AE, na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação;

b) O período normal de trabalho diário, não pode ser inferior a 4 horas nem ultrapassar as 9 horas;

c) A mudança de turno, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo, até 4 horas, por referência ao primeiro dia do turno;

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

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 mais do que um período normal de trabalho, salvo o disposto no número 4 da cláusula 2.^a dos anexos IV e no número 5 da cláusula 2.^a do anexo V do presente AE.

4- Em cada mês, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 8.

Cláusula 30.^a

Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 7 dias, à exceção das Regiões Autónomas onde serão de 15 dias, para um período mínimo de 60 dias.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga, se aplicável;

d) Na ausência do trabalhador por motivo de férias ou formação, constará sempre na escala de serviço o horário inicial de cada ciclo de rotação.

3- Será ainda dado a conhecer aos trabalhadores o padrão de rotação, que se lhes aplicará e será a base para a elaboração das escalas de serviço, para a época imediatamente seguinte - verão IATA ou inverno IATA - com uma antecedência mínima de 30 dias.

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excepcionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

Cláusula 31.^a

Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a trabalhadores da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Após a autorização pela empresa, o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

3- Os pedidos de trocas terão que ser solicitados ao respetivo superior hierárquico com 5 dias úteis de antecedência, sob pena de não serem aceites.

Cláusula 32.^a

Horários fracionados

1- Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2- A determinação do horário fracionado, quer em horário regular, quer em regime de turnos, deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho diário será interrompido 1 vez, no mínimo por 2 horas e no máximo por 5h30;

b) Não podem ser prestadas mais de 6 horas e menos de 3 horas de trabalho consecutivo;

c) Não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho diário efetivo, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea a);

d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima diária de 16 horas, incluindo o período previsto na alínea a);

e) Só podem ser praticados nas entradas entre as 4h30 e as 18h30.

3- O trabalho prestado em horário fracionado dará lugar ao pagamento mensal da seguinte compensação:

a) 1 dia - 11 €;

b) 4 dias - 66 €;

c) 8 dias - 110 €;

d) 12 dias - 154 €;

e) 18 ou mais dias - 220 €;

f) Nos intervalos entre as alíneas a) e e) exclusive, do presente número, cada dia individualmente considerado é pago com um acréscimo de 11 €.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, em regime de comissão de serviço, bem como os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos dias feriados que não sejam dias normais de trabalho e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Independentemente do seu período normal de trabalho semanal, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verificarem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição considerados tempo normal de trabalho a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea b) do número 2.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as 2 horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste, em dia fixado pela empresa.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 37.^a

Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de 15 minutos nas horas de entrada, até ao limite de 1 hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e dispensa

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a 1 dia de descanso complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime de turnos terão 2 dias de descanso, complementar e semanal, devendo abranger, num

período de 6 semanas, 5 dias de descanso complementar e 5 dias de descanso semanal seguidos, dos quais, pelo menos, 1 sábado e 1 domingo.

5- Sempre que, no regime de turnos, se verificarem períodos de trabalho inferiores a 4 dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de 1 dia, garantindo-se um período de descanso contínuo de 36 horas.

6- Sempre que o dia de descanso semanal e complementar coincida com o sábado e domingo, apenas poderá ser alterado com o acordo do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Intervalos de descanso e refeição

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Sempre que o período normal de trabalho diário for igual ou inferior a 6 horas, e no regime dos horários fracionados, é permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

3- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a 1 hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de 1 hora no caso do turno ter duração igual ou superior a 7 horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

5- No regime de horário fracionado, o intervalo de descanso, definido na cláusula 32.^a, número 2, alínea a), e que constará nas escalas de serviço não é considerado como tempo de trabalho, ainda que se verifique o disposto no número anterior.

6- Na elaboração do horário de trabalho e na fixação do intervalo de descanso, à exceção da situação prevista na cláusula 32.^a do presente AE, a empresa atenderá aos seguintes períodos de refeição:

- a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;
- b) Almoço: 11h00 às 15h00;
- c) Jantar: 18h00 às 21h30;
- d) Ceia: 0h00 às 5h00.

7- O período do intervalo de descanso efetivo a gozar pelo trabalhador ser-lhe-á comunicado, diariamente, pela chefia direta, de acordo com as necessidades da operação, respeitando sempre o período definido para este efeito nas escalas de serviço.

Cláusula 40.^a

Feriados e dispensa

1- Na empresa, para além dos feriados obrigatórios e do feriado municipal da localidade onde a empresa exerce atividade, há ainda a observar a dispensa de assiduidade, aos

trabalhadores que pratiquem horários regulares, no dia 24 de dezembro.

2- O trabalho normal prestado no dia 24 de dezembro será remunerado como trabalho normal prestado em dia feriado, nos termos da cláusula 70.^a do presente AE.

3- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo Governo.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

5- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 57.^a

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de 6 meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o computo 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.

6- Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 43.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a Portway, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua rotação para determinar os dias úteis e de descanso.

Cláusula 45.^a

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que prestem funções em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

MESES	1ª QUINZENA	2ª QUINZENA
Jul, Ago	12	12
Set	12	8
Jun	6	8
Mai, Out	4	4
Dez	2	8
Jan, Fev, Mar, Abr, Nov	1	1
Pontuação por cada dia		

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos às diversas unidades funcionais, através dos quais se exerce a atividade da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade dessas unidades funcionais.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = (30 / n) \times p'$$

em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados; p' = pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 57.^a, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano e as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Verificada a situação referida no número 5 da presente cláusula, deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 46.^a

Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 88.^a, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 47.^a

Fixação e acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 48.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

Cláusula 49.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos na cláusula 47.^a do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 51.^a

Faltas - Definição

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

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

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela Portway, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 52.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até 5 dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

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

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de ho-

ras, nos termos da lei e deste AE;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 53.^a

Proteção na parentalidade

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

l) Faltas para assistência a neto;

m) Licença para assistência a filho;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder parental, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 54.^a

Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 57.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por

cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 58.^a

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de 1 mês, designadamente doença ou acidente.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3- O disposto no número 1 observar-se-á mesmo antes de expirar o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou que se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, no caso de se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

5- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6- 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.

7- O valor do 13.º mês/subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até 1 ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição, o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

Cláusula 60.^a

Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 61.^a

Deslocações em serviço

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

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exigir, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A Portway, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de 1 dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 62.^a

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

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

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 63.^a

Transferências temporárias

1- A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Salvo ocorrência de caso de força maior, a decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 64.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta e indiretamente em dinheiro ou espécie.

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista nas cláusulas 1.ª, capítulo I, dos anexos IV e V, para cada nível salarial e categorias profissionais, respetivamente;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- As tabelas salariais da empresa são as constantes nos anexos IV e V do presente AE.

Cláusula 65.ª

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais, será processada no mês seguinte, salvo situações imprevistas, a qual será paga no prazo máximo de 2 meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 66.ª

Cálculo do valor hora

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = (RM * 12) / 52 * N$$

em que RM é o valor da remuneração mensal mínima e N o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horário por turnos, a RM será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 67.ª

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 36.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 68.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar é devido pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho, conforme o disposto na cláusula 34.ª do presente AE.

2- A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo

de 30 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 50 % do valor/hora.

3- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 69.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga, será considerado trabalho suplementar e acrescido de 75 % sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 70.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia feriado que seja dia normal de trabalho

O trabalho prestado em dia feriado, que seja dia normal de trabalho, dará direito a um acréscimo de 50 % da retribuição correspondente.

Cláusula 71.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

a) Amplitude igual ou superior a 16 horas:

– 21 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for igual ou superior a 38 horas mensais;

– 16 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for inferior a 38 horas mensais.

b) Amplitude inferior a 16 horas: 8 % da remuneração mensal mínima.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial, prevista na cláusula 1.ª do capítulo I, do anexo IV, em vigor a cada momento.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de 6 meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas a) e b) do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo serviço de saúde ocupacional, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que deixem de o estar, por decisão não imputável ao trabalhador, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial aplicável em cada momento.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial aplicável.

Cláusula 72.^a

13.º mês/subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação;

b) Subsídio de prevenção, na proporção de 1/12 avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 73.^a

Subsídio de refeição

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) 8,25 € diários, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas.

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde

que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial, prevista na cláusula 1.^a do capítulo I, do anexo IV, em vigor a cada momento, nos termos seguintes:

a) Sede e aeroporto de Lisboa: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), aeroporto Sá Carneiro (ASC), aeroporto João Paulo II (AJPII) e aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 75.^a

Benefícios sociais

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE um montante, em dinheiro ou em benefícios sociais em vigor na empresa a cada momento, no valor de:

a) 500,00 € anuais, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com mais de 25 horas de trabalho semanais;

b) 400,00 € anuais, para trabalhadores a tempo parcial até ao limite de 25 horas de trabalho semanais (inclusive).

2- O valor previsto no número anterior está condicionado à assiduidade do trabalhador verificada no ano anterior, independentemente da modalidade escolhida, nos termos das alíneas seguintes:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Faltas injustificadas;

3- Este valor não será atribuído em caso de suspensão do contrato de trabalho, durante todo o período em que durar a mesma, sendo o pagamento proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4- Anualmente, a empresa definirá quais os benefícios sociais elegíveis para este efeito.

5- Os trabalhadores podem optar pelo recebimento em dinheiro ou, em sua substituição, pelo montante equivalente

em benefícios sociais, definidos pela empresa nos termos do número 3, até ao final do mês de janeiro.

6- Caso o pagamento seja em dinheiro, será efetuado em 11 prestações iguais e sucessivas, de fevereiro a dezembro de cada ano civil.

7- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais previstos para aquele ano, deve indicar o(s) benefício(s) que pretende usufruir até ao final do mês de janeiro do ano a que digam respeito.

8- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais e estes não atinjam o valor a que teria direito nos termos do número 1, a empresa pagará esse diferencial para o valor em dinheiro, no mês de dezembro desse ano.

CAPÍTULO X

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 76.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A Portway, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A Empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A Portway, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da comissão de segurança e saúde no trabalho (CSST).

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 78.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento, pode ser criada uma CSST, com sede em Lisboa.

2- A CSST será integrada por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu regulamento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

3- Enquanto não for aprovado o regulamento referido no número anterior, a CSST integrará pela parte dos trabalhadores um representante por cada um dos sindicatos outorgantes e, pela parte da empresa, igual número de representantes daqueles.

Cláusula 79.^a

Seguro de Saúde

A empresa atribuirá a todos os trabalhadores a quem se aplica o presente AE, com antiguidade superior a 12 meses, um seguro de saúde, com as condições que, a cada momento, estiverem em vigor na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 80.^a

Princípios gerais de formação

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas ou certificações exigidas pelas autoridades competentes.

2- A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano de formação.

Cláusula 81.^a

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após 3 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

4- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, o período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, apurado nos termos das cláusulas 2.^{as}, dos anexos IV e V.

5- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo efetivo de trabalho.

6- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 82.^a

Crédito de horas às comissões

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 32$$

em que, C = crédito de horas, e n = número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 83.^a

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1- A Portway, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;

b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea a) do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número 1.

Cláusula 84.^a

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 85.^a

Descontos de quotização sindical

1- A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, transferência bancária, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime do trabalhador-estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá ser concedida pela empresa, diariamente, aos trabalhadores-estudantes durante o ano letivo, mais 1 hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 87.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho prestado a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período fixado.

4- Verificada a circunstância descrita no número anterior, o trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja insuficiente, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 88.^a

Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar muito grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 90.^a

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 91.^a

Despesas com documentação

1- As despesas com a obtenção e revalidação do passaporte e visto, serão suportadas pela Portway, SA desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

2- As despesas com o registo criminal para revalidação do cartão de acesso ao aeroporto, serão suportadas pela Portway, SA desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

Cláusula 92.^a

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

1- A Portway, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e à criação e enquadramento das categorias profissionais.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

5- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

6- As reuniões da comissão paritária serão propostas, com a antecedência mínima de 15 dias, por qualquer das partes dirigida à contraparte.

Cláusula 94.^a

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa anteriormente aplicável (celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV, o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2016, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2017, e acordo de adesão do STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação ao mesmo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2019, igualmente publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma da Madeira, III série, n.º 7, de 2 de abril de 2018 e n.º 1, III série, de 2 de janeiro de 2019, respetivamente), bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

2- Consideram as partes outorgantes o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que os consagrados em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, ou quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, nomeadamente o acordo de empresa melhor identificado no número anterior da presente cláusula.

Cláusula 95.^a

Caráter globalmente mais favorável do AE

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas por todas as partes outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, prevalecendo sobre estas, nomeadamente quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, bem como as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho agora revogado e melhor identificado na cláusula anterior.

Lisboa, 20 de janeiro de 2020

Pela empresa: Portway - Handling e Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Helena Paula Ornelas França, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Alfredo João da Silva Loureiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.

Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de mandatário.

João Francisco da Cruz Morais, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de mandatário.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.

Pelo STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.^a

Atualização das tabelas salariais

Se no ano de 2021, a empresa sofrer evento que comprometa a sua sustentabilidade financeira, nomeadamente se apresentar no relatório e contas referente a esse ano resultados negativos, as partes comprometem-se a avaliar em conjunto a viabilidade de aplicar o previsto no número 4, da cláusula 1.^a, do capítulo I, do anexo IV e número 3, da cláusula 1.^a, do capítulo I do anexo V.

Cláusula 2.^a

Diuturnidades

Para efeitos do disposto na cláusula 3.^a, do capítulo I, do anexo IV e cláusula 2.^a, do capítulo I, no anexo V, na contabilização da antiguidade ao serviço da empresa não entrará o período compreendido entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013.

Cláusula 3.^a

Benefícios sociais

Entre a data de entrada em vigor do presente AE e 31 de dezembro de 2020, o pagamento do montante proporcional previsto no número 1 da cláusula 75.^a será efetuado mensalmente e em dinheiro condicionado à assiduidade verificada no mês imediatamente anterior.

ANEXO II

Avaliação de desempenho

Cláusula única

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional e obedece às seguintes regras gerais:

- a) É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;
- b) Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;
- c) As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;
- d) O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;
- e) Respeita o direito de cada trabalhador a ser informado acerca dos critérios que presidirão à sua avaliação;
- f) Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso, no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer vinculativo para manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

3- O modelo de avaliação de desempenho, bem como as suas regras de funcionamento, serão dados a conhecer previamente aos sindicatos, com 45 dias de antecedência em relação ao momento da entrada em vigor deste sistema.

4- A empresa divulgará a cada trabalhador o modelo de avaliação de desempenho e suas respetivas regras, com pelo menos 30 dias de antecedência em relação ao momento de entrada em vigor deste sistema.

5- A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 0 a 5.

6- No caso de não ser feita a avaliação no ano em curso por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação necessária para a progressão na carreira nesse mesmo ano.

7- Nos termos do disposto nas cláusulas 6.^a, 7.^a e 8.^a, capítulo II, do anexo IV e dos números 3 e 4 da cláusula 5.^a, capítulo II, do anexo V, aos níveis qualitativos correspondem os seguintes intervalos quantitativos:

- Insuficiente: 0 - 2,9;
- Suficiente: 3 - 3,5;
- Bom: 3,51 - 4,2;
- Muito bom: 4,21 - 5.

ANEXO III

Regulamento de prevenção

Cláusula 1.^a

Regime de prevenção

1- Considera-se regime de prevenção, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

3- O regime de prevenção abrange os dias descanso semanal ou complementar.

4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

5- O trabalhador em regime de prevenção deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer na unidade funcional respetivo no prazo de 1 hora.

6- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de prevenção, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

7- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos das cláusulas 68.^a e 69.^a do AE.

8- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

9- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;
- b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;
- c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- d) Acidente de trabalho.

Cláusula 2.^a

Regime remuneratório

1- O trabalhador com horário regular que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 20 % da remuneração mensal mínima.

2- O trabalhador com horários em regime de turnos que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de

prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 15 % da remuneração mensal mínima, sem perda do subsídio de turno mensal a que tem direito.

ANEXO IV

Regulamento de assistência a companhias aéreas (RACA)

Cláusula 1.^a

Âmbito

As presentes cláusulas integram o regulamento de assistência a companhias aéreas (RACA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais de:

- Especialista;
- Técnico;
- Assistente;
- Técnico de tráfego de assistência em escala;
- Operador de assistência em escala;
- Técnico de manutenção;
- Assistente de manutenção.

Cláusula 2.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a 7 horas e 36 minutos diários e a 38 horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência semestral (1 de fevereiro a 31 de julho e 1 de agosto a 31 de janeiro), podendo o limite diário ser aumentado até às 9 horas e a duração do trabalho semanal poder atingir 45 horas.

3- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas, ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

4- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

Cláusula 3.^a

Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 4 meios períodos normais de trabalho diário, com vista a poderem tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do horário de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A presente dispensa poderá ser utilizada de segunda a sexta-feira, não podendo ser gozada entre as 0h00 e as 7h00, nem quando os dias imediatamente anteriores ou posteriores à dispensa sejam dias feriados ou férias.

3- A utilização da mencionada dispensa deverá ser solicitada, por escrito, à chefia direta com a antecedência mínima de 7 dias úteis, e só poderá ser concedida desde que não coloque em causa a prestação de trabalho normal e regular da operação e atividade da empresa.

4- A presente dispensa não pode ser utilizada em dias consecutivos.

5- A presente dispensa não pode ser gozada simultaneamente por mais do que um trabalhador por equipa, com tarefas similares, sendo concedida a dispensa ao trabalhador que primeiro submeter o pedido nos termos referidos no número 3 da presente cláusula.

6- A utilização da dispensa referida nos números anteriores não poderá ser gozada nos períodos compreendidos entre 15 de junho e 15 de setembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro, bem como na semana anterior e posterior à Páscoa.

7- A dispensa referida nesta cláusula é atribuída em proporção do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 4.^a

Período de compensação

1- Aos trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, que gozem, no máximo, 8 dias do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, 3 dias úteis a gozar fora deste último período, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, celebrado com 55 dias de antecedência e com referência expressa à presente cláusula.

2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 57.^a do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.ª

Tabelas salariais

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, para o ano de 2020, são as que constam na tabela seguinte:

NÍVEL	TABELA 2020
2	684,13
3	708,56
4	718,74
5	752,34
6	794,08
7	813,42
8	866,36
9	887,74
10	915,22
11	956,96
12	993,61
13	1 026,19
14	1 120,87
15	1 219,62
16	1 306,15
17	1 381,59
18	1 541,60
19	1 619,55
20	1 723,14
21	1 832,89
22	2 033,92
23	2 173,42
24	2 404,19
25	2 550,87
26	2 629,84
27	2 872,93
28	3 181,66

2- Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021, a tabela salarial a aplicar será a seguinte:

NÍVEL	TABELA 2021 (sem inflação)
2	690,97
3	715,64
4	725,93
5	759,86
6	802,02
7	821,55
8	875,02
9	896,61
10	924,37
11	966,53
12	1 003,55
13	1 036,45
14	1 132,08
15	1 231,81
16	1 319,21
17	1 395,41
18	1 557,01
19	1 635,74
20	1 740,37
21	1 851,22
22	2 054,26
23	2 195,15
24	2 428,24
25	2 576,38
26	2 656,14
27	2 901,66
28	3 213,48

3- De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, a tabela salarial referida em 2 será acrescida da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2020.

4 - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, a tabela salarial referida em 3 será atualizada com base num índice de aumento de 0,7 %, acrescida da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2021.

Cláusula 2.^a

Outras remunerações

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.1.1.	Níveis 25, 26, 27 e 28	36 %
1.1.2.	Nível 24	31 %
1.1.3.	Nível 23	28 %
1.1.4.	Nível 22	22 %
1.1.5.	Nível 21	15 %

1.2- Aos técnicos são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.2.1.	Nível 22	20 %
1.2.2.	Nível 23	26 %

1.3- Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.^a do acordo de empresa.

Cláusula 3.^a

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor líquido de 38,07 €, por cada 5 anos de serviço na empresa, sem limite de contagem.

Cláusula 4.^a

Subsídio de chefia de equipa

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 69,85 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível aos trabalhadores TTAE que desempenhem funções de chefia de equipa na placa e na carga, ou demais equipas formadas maioritariamente por OAE.

Cláusula 5.^a

Subsídio de coordenação

1- Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,28 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula anterior, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

CAPÍTULO II

Sistema de carreiras

Cláusula 1.^a

Definições base

a) Carreira profissional: percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;

b) Categoria profissional: conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

c) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

d) Nível: situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

e) Posição: situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;

f) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

g) Mudança: passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

h) Nomeação: situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

i) Conhecimento: conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

j) Resolução de problemas: autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

k) Responsabilidade: capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 2.^a

Carreiras e categorias profissionais

1- Enquadram o presente RACA as seguintes carreiras:

- Carreira técnica;
- Carreira operacional;
- Carreira manutenção.

2- As categorias profissionais previstas no presente anexo são integradas nas carreiras referidas no número anterior, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas no capítulo III, do presente anexo.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

a) Carreira técnica:

- Especialista;
- Técnico;
- Assistente.

b) Carreira operacional:

- Técnico de tráfego de assistência em escala;
- Operador de assistência em escala.

c) Carreira manutenção:

- Técnico de manutenção;
- Assistente de manutenção.

4- A cada categoria estão associados níveis da tabela salarial aplicável.

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento de uma função;

b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;

c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de tabela salarial superior, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições específicas mínimas de ingresso nas categorias profissionais:

a) Na carreira técnica:

- Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando

um domínio das respetivas práticas e princípios.

- Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional.

b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar.

c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se sem a aplicação das condições específicas referidas nesta cláusula.

Cláusula 5.^a

Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.^a, do presente capítulo, e no caso da alínea f) evolução (E), o movimento dependerá ainda do resultado acumulado das avaliações globais de desempenho anuais obtidas ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3- O valor da pontuação corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

4- O resultado da avaliação global de desempenho é cumulativo ao longo dos anos, até perfazer a pontuação exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional, cumprido o período mínimo de permanência em cada nível de carreira.

5- O remanescente da pontuação, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6- A evolução na carreira e mudança de nível salarial processar-se-á de acordo com o disposto nas cláusulas 6.^a, 7.^a e 8.^a do capítulo II, do anexo IV, do presente AE.

7- A evolução nos níveis salariais não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

8- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de parentalidade;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores e exercício de funções para a atividade da comissão de segurança e saúde no trabalho (CSST), dentro dos limites de tempo atribuídos nas cláusulas 77.ª do capítulo X, 82.ª e 83.ª do capítulo XII, do clausulado geral, do presente AE.

9- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

Cláusula 6.ª

Carreira técnica

O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Especialista												
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		
Tempo mínimo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5		
Resultado Acumulado	9	9	9	9	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05		
Av. Acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom			

Técnico													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		

Assistente													
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5		
Resultado Acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	16,84	16,84	21,05		
Av. Acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom				

Cláusula 7.^a**Carreira operacional**

O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.^a do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de Tráfego e Assistência em Escala														
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Operador de Assistência em Escala														
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Cláusula 8.^a**Carreira manutenção**

O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.^a do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de Manutenção														
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5		
Resultado Acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05		
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Assistente de Manutenção													
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5		
Resultado Acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	14,04	16,84	21,05		
Av. Acumulada	Suficiente				Bom					Muito bom			

CAPÍTULO III

Descrição de funções

Cláusula 1.^a

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização. Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para as quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens. Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa. Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos. Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação. Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos. Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Carreira operacional

Técnico de tráfego de assistência em escala - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Proceda ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia registos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista

a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Operador de assistência em escala - Proceda às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Proceda à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Proceda ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

Cláusula 3.^a

Carreira manutenção

Técnico de manutenção - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção. Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Assistente de manutenção - Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Executa, nas diversas áreas a que se encontra afeto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficial. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

CAPÍTULO IV

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.^a

Reenquadramentos específicos

1- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a evolução ou evolução especial de nível superior, de acordo com o anterior acordo de empresa da Portway, acederão a esse mesmo nível após o decurso do tempo remanescente para o respetivo acesso.

2- Aos trabalhadores que, à data de entrada do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras atuais para o desenvolvimento profissional, previstas no presente AE.

Cláusula 2.^a

Diuturnidades

1- Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 3.^a, capítulo I, do anexo IV, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

2- No momento do vencimento da próxima diuturnidade após a entrada em vigor do presente AE, o valor auferido na rubrica anuidades será convertido em diuturnidades, pagando-se o remanescente, se aplicável e necessário, para perfazer o valor da(s) diuturnidade(s), contabilizados a essa data.

Cláusula 3.^a

Desenvolvimento das carreiras profissionais

1- Para efeitos de aplicação do disposto no capítulo II do presente anexo IV, na contabilização de antiguidade ao serviço da empresa não entram os períodos compreendidos entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013 e entre 1 de novembro de 2016 e 31 de dezembro de 2018.

2- Tendo em vista a sustentabilidade futura da empresa, os sindicatos subscritores do presente AE aceitam a conversão de anuidades em diuturnidades, conforme estipulado na cláusula anterior, mediante a contrapartida da consideração, para efeitos de evolução na carreira, do tempo decorrido desde 1 de janeiro de 2019, procedendo ao respetivo pagamento desde essa data, se aplicável.

ANEXO V

Regulamento de assistência a serviços aeroportuários (RASA)

Cláusula 1.^a

Âmbito

As presentes cláusulas integram o regulamento de assistência a serviços aeroportuário (RASA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais melhor identificadas na cláusula 2.^a, do capítulo II, do presente anexo.

Cláusula 2.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho, se necessário apurado por média de ciclo horário, não será superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais.

2- No regime de turnos, considera-se ciclo horário o número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a 40 horas semanais.

3- O ciclo horário não terá uma duração superior a 12 semanas.

4- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

5- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.^a

Tabela salarial

1- As remunerações base aplicáveis a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

Tabela A

Assistente de Passageiros de Mobilidade Reduzida
Operador de Pontes Telescópicas

Nível	Tabela 2020 Continente	Tabela 2020 Madeira (sujeito a aprovação pelo Governo Regional da Madeira)
1	638,50 €	653,51 €
2	671,67 €	688,44 €
3	709,77 €	727,49 €
4	733,83 €	752,15 €

Tabela B

Restantes categorias

Categoria profissional	Tabela 2020 Continente	Tabela 2020 Madeira (sujeito a aprovação pelo Governo Regional da Madeira)
Assistente de Informações	638,50 €	654,46 €
Assistente de Lounge	638,50 €	654,46 €
Assistente de Terminais de Bagagem	638,50 €	654,46 €
Assistente de Carros de Bagagem	638,50 €	654,46 €
Assistente Geral	638,50 €	654,46 €

2- Nos anos civis de 2020 e 2021, as tabelas salariais referidas no número anterior serão atualizadas com base num índice de aumento de 0,25 %, acrescidas da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2019 e dezembro de 2020, respetivamente.

3- De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, as tabelas salariais resultantes da aplicação do previsto em 2, serão atualizadas com base num índice de aumento de 0,25 %, acrescidas da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2021.

4- Os números 2 e 3 da presente cláusula não têm aplicação, sempre que da atualização imposta pela legislação do salário mínimo nacional, o trabalhador veja a sua remuneração sofrer um aumento igual ou superior à que resultaria da aplicação desses mesmos números.

5- Sempre que houver atualização do salário mínimo nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificar no momento da entrada em vigor deste AE.

Cláusula 2.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07 €, por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 3.^a

Subsídio de supervisão/coordenação

Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de supervisão/coordenação de diversas equipas e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 69,85 €.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

Cláusula 1.^a

Definições base

a) Categorias profissionais: conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

b) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

c) Nível: situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

d) Posição: situação profissional determinada pela categoria, função e nível da tabela salarial;

e) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

f) Nomeação: situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa.

Cláusula 2.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores adstritos à assistência a serviços aeroportuários são as seguintes:

- a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida;
- b) Assistente de informações;
- c) Assistente de lounge;
- d) Assistente de terminais de bagagem;
- e) Operador de pontes telescópicas;
- f) Assistente de carros de bagagem;
- g) Assistente geral.

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) A necessidade de preenchimento da função;
- b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional, se aplicável;
- c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, a conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 4.^a

Requisitos específicos de ingresso nas categorias profissionais

1- Na admissão, sem prejuízo de condições mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são requisitos específicos mínimos de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:
 - 12.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Proatividade;
 - Conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;
 - Carta de condução de ligeiros e/ou pesados.
- b) Assistente de informações:
 - 12.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

- c) Assistente de lounge:
- 12.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
- d) Assistente de terminais de bagagem:
- 9.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Licença de condução de categoria B (preferencial).
- e) Operador de pontes telescópicas:
- 12.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Licença de condução de categoria B.
- f) Assistente de carros de bagagem:
- 9.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa.
- g) Assistente geral:
- 9.º ano de escolaridade;
 - Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
 - Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
 - Facilidade no relacionamento interpessoal;
 - Capacidade de trabalho em equipa.

Cláusula 5.ª

Desenvolvimento nas categorias profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores das categorias de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» e de «operador de pontes telescópicas» é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.ª do presente capítulo, e no caso da alínea e) evolução (E), o movimento dependerá ainda dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo de determinado período de tempo pré-estabelecido.

3- O desenvolvimento na categoria profissional de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida				
Nível	1	2	3	4
Movimento	E	E	E	
Tempo mínimo	4	4	5	
Resultado Acumulado	14,04	16,84	21,05	
Av. Acumulada	B	MB	MB	

4- O desenvolvimento na categoria profissional de «operador de pontes telescópicas» faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Operador de Pontes Telescópicas			
Nível	1	2	3
Movimento	E	E	
Tempo mínimo	4	5	
Resultado Acumulado	14,04	21,05	
Av. Acumulada	B	MB	

CAPÍTULO III

Descrição de funções

- a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:
- Acolher e encaminhar os passageiros de mobilidade reduzida (PMR);
 - Permanecer, se necessário, no balcão do serviço MyWay para atendimento presencial aos PMR;
 - Transportar os PMR de um ponto designado para o balcão de registo;
 - Proceder ao registo pessoal e da bagagem dos PMR;
 - Transportar os PMR do balcão de registo para a aeronave, incluindo a possível passagem pelo tax free, passando pelos controlos de segurança, aduaneiros e de estrangeiros e fronteiras;
 - Embarcar os PMR na aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição do passageiro;
 - Transportar os PMR da porta da aeronave para os seus lugares;

- Arrumar e retirar a bagagem de mão dos PMR da aeronave;

- Transportar os PMR dos seus lugares para a porta da aeronave;

- Desembarcar os PMR da aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição dos PMR;

- Transportar os PMR da aeronave para a zona de recolha de bagagem passando, se necessário pelo controlo de estrangeiros e fronteiras, recolher a bagagem, e passar pelo controlo aduaneiro;

- Transportar os PMR da zona de recolha de bagagem para um ponto designado;

- Quando em transferência, transportar os PMR para voos de ligação;

- Aceder às instalações sanitárias para apoio aos PMR, se solicitado;

- Conduzir e manobrar os equipamentos afetos ao serviço de PMR.

b) Assistente de informações:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, prestando as informações necessárias aos passageiros;

- Prestar informações aos utentes dos serviços telefónicos, quando solicitado;

- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos, balcões de check-in, encaminhamento de serviços e outras informações relacionadas com o aeroporto;

- Utilizar ferramentas informáticas;

- Receber e encaminhar chamadas telefónicas internas e externas, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito;

- Orientar espacialmente (direção e sentido) e encaminhar os passageiros;

- Esclarecer dúvidas circunscritas à informação pública divulgada aos passageiros ou encaminhamento para os serviços competentes, quando as questões extravasem essa esfera;

- Apoiar na interpretação dos monitores de informação de voos;

- Gerir baias e outros equipamentos de suporte à prestação de serviços;

- Apoiar gestão de filas e organização das mesmas no terminal e contagem de tempos de espera, sempre que solicitado;

- Apoiar pontualmente a execução de questionários de satisfação;

- Reportar irregularidades.

c) Assistente de lounge:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, procedendo ao registo dos passageiros, prestando as informações necessárias sobre o funcionamento do lounge;

- Cumprir os regulamentos internos do lounge;

- Proceder, se necessário, à arrumação do lounge, reco-

lhendo para local próprio a louça, cinzeiros, revistas/jornais e qualquer outro equipamento, assim como a reposição dos produtos;

- Elaborar o relatório diário de turno;

- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos e outras informações relacionadas com o aeroporto;

- Receber fornecedores e efetuar encomendas aos mesmos;

- Utilizar ferramentas informáticas;

- Reportar irregularidades.

d) Assistentes de terminais de bagagem:

- Recolher e reposicionar os tabuleiros nos balcões de check-in e tapetes de bagagem;

- Monitorizar da tipologia de bagagem injetada nos tapetes de bagagem;

- Codificar as bagagens no manual encoding station;

- Acompanhar as operações de descarregamento das bagagens nos transportadores (áreas pública e industrial);

- Caso solicitado, informar os passageiros sobre a localização de bagagem de determinado voo, que seja do seu domínio, encaminhando os mesmos para o serviço competente, ou para o lost and found;

- Monitorizar os tempos de entrega de bagagem por parte dos handlers;

- Registrar as discrepâncias entre o SLA (service level agreement) aplicável e o tempo real de entrega, bem como a respetiva justificação comunicada pelos responsáveis dos handlers.

e) Operador de pontes telescópicas:

- Manusear equipamento de aproximação das pontes telescópicas às aeronaves;

- Proceder ao encosto e ao desencosto das pontes telescópicas a aeronaves;

- Reportar irregularidades.

f) Assistente de carros de bagagem:

- Recolher e organizar os carros de bagagem no aeroporto e imediações;

- Organizar e arrumar os carros de bagagem nos locais definidos para o efeito;

- Distribuir os carros de bagagem, de acordo com as dotações por sector;

- Utilizar, se necessário, equipamento com vista à recolha e arrumação dos carros de

- bagagem;

- Reportar irregularidades.

g) Assistente geral:

- Executar tarefas de reduzida complexidade e fazer o transporte de pequenos objetos;

- Auxiliar outros profissionais nas mais variadas tarefas;

- Se necessário, conduzir veículos;

- Reportar irregularidades.

CAPÍTULO IV

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.^a

Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data da entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional prevista no capítulo II do presente anexo e na tabela salarial respetiva.

2- A integração dos trabalhadores com categorias profissionais de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» e «operadores de pontes telescópicas» nos níveis previstos nas tabelas salariais respetivas com efeitos a 1 de janeiro de 2020 e será feita em função da remuneração mensal mínima auferida à data da entrada em vigor do presente AE.

3- Nos termos do capítulo II, cláusula 5.^a, a contabilização para efeitos de subida de nível, nas categorias profissionais referidas no número anterior terá efeitos a 1 de janeiro de 2020.

4- Os trabalhadores anteriormente integrados na categoria profissional de «assistente a passageiros - APII» serão integrados, na data referida no número anterior da presente cláusula, no nível 2, da tabela salarial prevista no número 3, da cláusula 5.^a, capítulo II, do presente anexo, mantendo a remuneração mensal mínima auferida à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 2.^a

Reenquadramentos na categoria

1- A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente a passageiros», em ambas as vertentes - API e APII - passa a adotar a designação de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida».

2- A categoria profissional de «assistente de lounge/informações», é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de informações» e «assistente de lounge».

3- A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente de carrinhos de bagagem», passa a adotar a designação de «assistente de carros de bagagem».

4- A categoria profissional de «assistente indiferenciado» é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de terminais de bagagem» e «assistente geral».

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente de lounge/informações», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de lounge» ou «assistente de informações».

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente indiferenciado», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de terminais de bagagem» ou «assistente geral».

Cláusula 3.^a

Preferência no recrutamento

1- Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita às categorias constantes no anexo IV, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

2- Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita às categorias de assistente a passageiros de mobilidade reduzida e operador de pontes telescópicas, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às restantes categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

Depositado em 6 de fevereiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 28/2020, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

Primeira revisão parcial e texto consolidado

Aos 11 dias do mês de dezembro de 2019, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a, 6.^a, 14.^a, 26.^a, 29.^a, 32.^a, 36.^a, 37.^a, 38.^a, 39.^a, 42.^a, 43.^a, 46.^a e 76.^a, anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego e anexo VII - Regulamento de carreiras profissionais ao acordo de empresa, que obriga, por um lado, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2267 trabalhadores.

Cláusula 6.^a

(Parentalidade)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de uma hora por dia durante um ano, após o parto, para amamentação ou aleitação dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com função de chefia)

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respetivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

8- *(Redação igual.)*

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

10- *(Redação igual.)*

11- *(Redação igual.)*

12- *(Redação igual.)*

13- *(Redação igual.)*

14- *(Redação igual.)*

15- *(Redação igual.)*

16- *(Redação igual.)*

17- *(Redação igual com alteração na alínea q.)*

q) Doação de sangue ou medula óssea até ao máximo de duas vezes em cada ano civil.

9- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal, sendo que, sempre que existam dias de feriados no período de férias concedidos, a empresa considerará, tacitamente, esses dias como FOP (feriado a pedido do trabalhador).

10- *(Redação igual.)*

11- *(Redação igual.)*

12- *(Redação igual.)*

13- *(Redação igual.)*

14- *(Redação igual.)*

15- *(Redação igual.)*

16- *(Redação igual.)*

17- *(Redação igual.)*

18- *(Redação igual.)*

19- *(Redação igual.)*

20- *(Redação igual.)*

21- *(Redação igual.)*

22- 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 32.^a

(Faltas justificadas)

1- *(Redação igual com alteração nas alíneas a), b) e m.)*

a) Doença e acidente de trabalho.

b) Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação,

pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas.

m) O tempo de ausência até 1 dia, resultante de dádiva benévola de sangue ou de medula óssea, devidamente certificada.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- Para efeitos da presente cláusula, entende-se como retribuição mensal para além da retribuição-base e da antiguidade correspondente a cada trabalhador, o subsídio de horários irregulares, o subsídio de abono de falhas e o subsídio de turno, enquanto tais subsídios forem vencidos pela prestação das funções inerentes às respetivas categorias profissionais.

Cláusula 37.^a

(Antiguidade)

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem durante o ano de 2019, as seguintes anuidades ou trianuidades, estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa, a saber:

– Anuidades até aos 15 anos - 9,00 € unitário;

– Trianuidades:

Aos 16 anos - 144,00 €;

Aos 19 anos - 171,00 €;

Aos 22 anos - 198,00 €;

Aos 25 anos - 225,00 €;

Aos 28 anos - 252,00 €;

Aos 31 anos - 279,00 €.

2- No ano de 2020 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 31 anos.

3- No ano de 2021 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.

4- Para efeitos da presente cláusula, o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão G da tabela do anexo I. As trianuidades e as bianuidades serão calculadas respetivamente pelo triplo e pelo dobro sobre o valor das anuidades.

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

Cláusula 38.^a

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- Os motoristas de serviço público e os guarda-freios, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de tarefas complementares de condução)

1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão G da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

Cláusula 42.^a

(Condução de veículos com validador e agente único)

1- Os motoristas de serviço público e guarda-freios têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- (Redação igual.)

Cláusula 43.^a

(Ajuramentação)

1- Os controladores de tráfego, agentes de fiscalização, expedidores, controladores técnicos, chefes de turno, chefes de equipas, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- (Redação igual.)

Cláusula 46.^a

(Prémio de condução defensiva)

Aos motoristas de serviço público e guarda-freios, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é-lhes atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, conforme anexo V deste acordo.

Cláusula 76.^a

(Adesão individual ao acordo de empresa)

(Eliminada.)

ANEXO I

Tabela salarial

Escalões de vencimento	
A	632,42 €
B	642,25 €
C	663,78 €
D	723,08 €
E	742,03 €
F	766,30 €
G	795,28 €

H	830,20 €
I	872,21 €
J	921,94 €
L	982,30 €
M	1 053,91 €
N	1 139,14 €
O	1 223,47 €
P	1 342,99 €
Q	1 474,19 €
R	1 619,38 €

ANEXO II

Tabela salarial tráfego

TABELA SALARIAL																	
Escalões de Vencimento	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15	Nível 16
D1	851,04 €	852,56 €															
E1	873,44 €	874,96 €	876,47 €	877,99 €	879,51 €	881,02 €	882,54 €	884,05 €	885,56 €	887,08 €	888,60 €	890,12 €	891,65 €	893,17 €	894,70 €	896,22 €	897,74 €
F1		903,64 €	905,16 €	906,67 €	908,19 €	909,71 €	911,22 €	912,74 €	914,26 €	915,77 €	917,29 €	918,80 €	920,33 €	921,85 €	923,37 €	924,89 €	926,41 €
G1			939,41 €	940,93 €	942,45 €	943,96 €	945,48 €	946,99 €	948,52 €	950,03 €	951,54 €	953,06 €	954,58 €	956,10 €	957,62 €	959,14 €	960,66 €
H1			980,69 €	982,20 €	983,72 €	985,24 €	986,75 €	988,27 €	989,79 €	991,30 €	992,82 €	994,33 €	995,86 €	997,37 €	998,89 €	1 000,40 €	1 001,92 €
I1			1 030,34 €	1 031,86 €	1 033,38 €	1 034,89 €	1 036,41 €	1 037,92 €	1 039,45 €	1 040,96 €	1 042,47 €	1 043,99 €	1 045,52 €	1 047,03 €	1 048,55 €	1 050,07 €	1 051,59 €
J1													1 104,30 €	1 110,36 €	1 116,43 €	1 122,50 €	1 128,57 €
L1																	1 181,71 €
M1																	1 272,42 €
N1																	1 373,16 €
O1																	1 473,84 €
P1																	1 620,18 €
O1																	1 775,26 €

Legenda	
Nível 0	0 anos
Nível 1	1 ano
Nível 2	2 anos
Nível 3	3 anos
Nível 4	4 anos
Nível 5	5 anos
Nível 6	6 anos
Nível 7	7 anos
Nível 8	8 anos
Nível 9	9 anos
Nível 10	10 anos
Nível 11	11 anos
Nível 12	12 anos
Nível 13	16 anos
Nível 14	20 anos
Nível 15	24 anos
Nível 16	28 anos

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do AE

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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelo sindicato outorgante.

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 promoví-

veis 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. No caso da carreira 7, as densidades de progressão/promoção serão divididas por percentagens no fim de cada período de avaliação de desempenho, a aplicar a cada um dos seguintes departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/CT e DFS/F;

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;

13- Objetivos individuais: o que se pretende alcançar, conseguir ou atingir, num determinado período de tempo.

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 o 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 ativida-

de. 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 o 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.

1.1.2.1- Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

1.1.2.2- 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:

1.2.2.1- Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

1.2.2.2- 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;

1.2.2.3- 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, ao abrigo da cláusula 17.^a do AE em vigor, 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 determina-

do 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.

Artigo 7.º

Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho iguais ou superiores a «Bom», auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1.

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

6- Excecionalmente, no ano de entrada em vigor deste regime, para contabilização da carreira aberta e para os trabalhadores posicionados no último escalão da respetiva categoria, com 8 ou mais anos de avaliações positivas, vencer-se-á um 1/3 em 2020, nos termos do disposto no número 2, no que se refere à diferença entre escalões.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, define-se a carreira profissional de tráfego e condução (carreira 7).

CAPÍTULO III

Regulamento de avaliação de desempenho (RAD)

Artigo 9.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 10.º

Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representado pelo sindicato outorgante.

Artigo 11.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 12.º

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensu-

ração 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.

3.1- Nos casos em que a chefia direta, seja chefia orgânica de terceiro ou quarto nível, esta deverá articular as avaliações com a chefia intermédia.

4- No que se refere aos objetivos, o gestor de desempenho de 1.º nível terá em conta o cumprimento dos mesmos, e a estipulação dos objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

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:

$$NF = PF + (M - n) * G$$

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).

No caso da carreira 7, será efetuado este cálculo ao nível do gestor de desempenho de 1.º nível.

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

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 (Porcentagem)		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

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

7- 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 13.º

Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do avaliador de 2.º nível, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 14.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 15.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 gestor de desempenho de 2.º nível, 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 gestor de desempenho de 2.º nível deverá enviar o recurso à direção de gestão de pessoas, 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 16.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 17.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 julho 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 18.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 de desempenho ou no máximo até 20 de julho.

Artigo 19.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 20.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 21.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 22.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 2020.

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.

2.1- Os trabalhadores cujas categorias profissionais, por

via de revisão do RCP de 2019, deixarem de existirem e/ou sofram alteração de conteúdos passarão por um processo de reclassificação profissional. Os trabalhadores cujo o conteúdo funcional se enquadre em novas categorias, serão igualmente alvo de processo de reclassificação.

3- Não havendo lugar à aplicação do regime especial de transição, para efeitos de promoção/progressão será aplicado o regime previsto no presente regulamento de avaliação de desempenho. Serão contabilizadas as avaliações positivas existentes e o tempo de permanência exigidos em cada escalão.

4- Os trabalhadores que, por via de concurso ou escolha, sejam promovidos para uma outra categoria profissional, onde se registaram alterações em virtude da revisão do RCP de 2019, evoluirão na nova categoria profissional da seguinte forma.

Serão contabilizadas as avaliações que detém na sua categoria atual, e evoluirão nos seguintes termos:

– Com 8 ou mais avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, no ano imediatamente a seguir à promoção.

– Com 4, 5, 6 ou 7 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, dois anos depois do ano imediatamente a seguir à promoção.

– Com 1, 2 ou 3 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, três anos depois do imediatamente a seguir à promoção.

A partir desta contabilização, os trabalhadores, passarão para o escalão sucessivo após completarem 3 avaliações positivas, em cada escalão remuneratório, até atingir o início da evolução da carreira para o qual foi inserido.

5- O regime especial de transição vigorará entre o ano 2020 e 2026.

ANEXO A

Diretório de competência

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 proactivamente 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.

Gestão de conflitos - Capacidade para agir em situações de conflito e elevada pressão, utilizando técnicas de autocontrolo, comunicação, negociação, diplomacia e conciliação.

N01 - Ouve os intervenientes e age para atenuar as situações.

N02 - Avalia as situações e seus intervenientes e, através de uma postura calma, autocontrolo e de negociação, age no sentido de as resolver.

N03 - Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, manifestando comportamentos e técnicas de autocontrolo, negociação e diplomacia, no sentido de os terminar, rápido e eficazmente.

N04 - Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, aplicando as técnicas de autocontrolo, negociação, diplomacia e conciliação mais adequadas, conseguindo resolvê-los, rápido e eficazmente e ainda reduzindo os seus impactos.

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.

Inovação - Capacidade para desenvolver novas solu-

ções/ideias com vista à otimização da eficácia organizacional, nomeadamente através de novas abordagens e otimização de processos de trabalho.

N01 - Constrói algumas soluções/ideias para a melhoria do desempenho da sua função, sem correr riscos.

N02 - Desenvolve, e/ou propõe o desenvolvimento, de soluções/ideias, associadas à sua área, ainda que nem sempre viáveis para aplicar. Demonstra não ter medo de arriscar, nem falhar.

N03 - Desenvolve soluções/ideias arrojadas com potencial para serem implementadas de forma a marcar a diferença, em termos de mais-valia, ao nível da empresa.

N04 - Desenvolve soluções/ideias disruptivas que se traduzem em valor acrescentado e num aumento da competitividade da empresa.

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 como 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 prevenindo

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 prevenindo 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 prevenindo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu know-how.

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stresse, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01 - Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02 - Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03 - Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04 - É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da empresa, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01 - Estabelece uma comunicação adequada.

N02 - Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03 - Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04 - Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimen-

to 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.

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 mo-

dalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução económica, segura e defensiva, orientadas por critérios de sustentabilidade e responsabilidade social.

N01 - Pratica uma condução reveladora de princípios de segurança, economia e comodidade.

N02 - Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para o cumprimento das normas internas.

N03 - Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para a comodidade dos clientes. Revela capacidade para antecipar situações potencialmente perigosas.

N04 - Pratica, sistematicamente, uma condução económica e defensiva, suave e orientada para a comodidade dos clientes, com perceção do impacto do seu desempenho, para o cliente e para a empresa. Revela capacidade para, de uma forma proactiva, prever e evitar situações potencialmente perigosas.

Conhecimento dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas, componentes e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01 - Utiliza, 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.

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.

Conhecimentos da rede - Conhecimento das carreiras da empresa (percursos, paragens e suas particularidades), da cidade de Lisboa e dos interfaces com outros operadores de transporte público.

N01 - Revela um conhecimento genérico da rede Carris.

N02 - Tem conhecimento dos percursos e paragens das carreiras alocadas à sua estação ou grupo. Identifica os pontos críticos e de interesse associados às carreiras da sua estação.

N03 - Demonstra conhecer todos os percursos e paragens da rede Carris. Tem noções relativamente aos pontos críticos da rede e ao interface com os outros operadores, de transporte público, principalmente ao nível da interligação com as carreiras da empresa.

N04 - Demonstra conhecer todos os percursos, paragens e suas particularidades, e indicadores das carreiras, das estações da empresa. Conhece a rede ao nível dos autocarros, elétricos, ascensores e elevador, em interligação com outros operadores de transporte público.

Conhecimentos do tarifário - Conhecimento do sistema de tarifário em vigor, nomeadamente tipos de passe, bilhetes e pré-comprados, zonas e intermodalidade.

N01 - Mostra estar familiarizado sobre o produto Carris, nomeadamente, ao nível dos tarifários em vigor e títulos de transporte, bem como dos principais postos de venda na cidade. Tem noções básicas sobre intermodalidade.

N02 - Revela conhecimento sobre o produto Carris: tarifários em vigor e títulos de transporte. Tem noções da intermodalidade com outros operadores de transporte público, bem como da localização dos principais postos de venda na cidade.

N03 - Demonstra deter conhecimento aprofundado e atualizado sobre o produto Carris: tarifários em vigor, e títulos de transporte e intermodalidade. Identifica a localização dos postos de venda na cidade. Conhece os produtos, em vigor, das empresas concorrentes.

N04 - Domina o sistema tarifário da Carris, bem como dos vários produtos, tendo noção do impacto de cada tipologia de tarifário, na estratégia da empresa. Demonstra estar atualizado em relação aos produtos das empresas concorrentes. Percebe o comportamento da relação procura/oferta.

Controlo de tráfego - Conhecimento das melhores práticas de monitorização da rede, nomeadamente ao nível da oferta, regularidade das carreiras e gestão de ocorrências na rede.

N01 - Executa os procedimentos de monitorização das carreiras que lhe compete acompanhar.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência nas tarefas que executa, garantindo a coordenação do serviço público, em articulação com as estações.

N03 - Garante de forma dinâmica e expedita, a administração dos sistemas de ajuda à exploração, bem como das aplicações associadas. Sempre que necessário, assegura a fiscalização técnica e a inspeção de rua, de forma direcionada para a melhoria dos processos.

N04 - Define e coordena as melhores práticas para a monitorização da exploração de rede, designadamente ao nível da oferta, regularidade de carreiras e gestão de ocorrências, agregando valor e antecipando expectativas, alinhado com as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos inerentes à sua função.

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.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e receptiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01 - Assume uma atitude empática e receptiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades dos seus clientes.

N04 - Domínio das melhores técnicas de venda, de negociação e de análise das tendências de mercado, com vista à criação de relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo, de forma dinâmica e eficaz, as necessidades dos seus clientes.

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.

Higiene e segurança no trabalho - Conhecimento das

melhores práticas relativas à promoção da segurança no trabalho, através da aplicação das normas, procedimentos e regras no âmbito da segurança do trabalho.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas e processos de higiene e segurança no trabalho, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa. Garante o processamento da informação necessária.

N03 - Assegura a organização e monitorização de atividades de prevenção. Garante a aplicação de normas, procedimentos e regras da segurança do trabalho, bem como a execução de reportes e acompanhamento de auditorias. Procura, alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa.

N04 - Define novos procedimentos, controla supervisiona e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Gestão da qualidade e ambiente - Conhecimento das melhores técnicas requeridas para a definição, divulgação, implementação e controlo da aplicação de sistemas de gestão e garantia da qualidade e resolução/mitigação de problemas ambientais.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas de implementação e controlo de planos/sistemas da qualidade e ambiente, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Implementa, controla e acompanha o sistema de gestão integrado 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 políticas de apoio ao sistema de gestão integrado 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 da fiscalização e segurança - Conhecimento das melhores práticas de combate à utilização fraudulenta do transporte público de passageiros, e articulação dos processos críticos no âmbito da segurança e emergências.

N01 - Procura desincentivar o uso fraudulento do transporte público de passageiros e atua em conformidade com as atribuições da sua função.

N02 - Desincentiva o uso fraudulento do transporte público de passageiros, através de técnicas de sensibilização, bem como fornece apoio ao cliente para a utilização correta do serviço de transporte.

N03 - Assegura o cumprimento do plano de organização e gestão da segurança, bem como produz indicadores que refletem a atividade, 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 políticas no âmbito da fiscalização e segurança, respeitando

o normativo aplicável. Influencia 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.

Frota de apoio - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas à gestão de contratos de utilização e manutenção de veículos de toda a frota de apoio da empresa, de forma eficaz e socialmente responsável.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades pontuais de transporte e manutenção dos veículos, 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 políticas de gestão, 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.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo .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 referidas na cláusula 32.^a, número 1 alíneas *b*) e *c*), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas *e*) do número 1 da cláusula 32.^a, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas *f*), *h*), *k*), *j*), e *l*) da cláusula 32.^a do AE;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- As ausências referidas nas alíneas *d*) e *g*) do número 1 da cláusula 32.^a, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea *e*) do número 1 da cláusula 32.^a, 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 de funções

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)				
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Código da Categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	<i>Guarda-freio</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
		712	<i>Motorista de serviços públicos</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução veículos pesados de passageiros, conduz dentro das boas regras de condução e segurança, do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
3	B	721	<i>Controlador de Tráfego</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras e fiscaliza o cumprimento pelos tripulantes das normas técnicas e de segurança. Compete, ainda, ao Controlador de Tráfego, no âmbito das suas funções de rua, gerir alterações de serviço e fornecer ao público as informações que forem solicitadas sobre o serviço
		722	<i>Agente de Fiscalização</i>	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	<i>Expedidor</i>	É o trabalhador que, em serviço de expedição ou controlo, assegura os meios necessários para a gestão dos serviços de escala, gerindo as ausências de última hora e os meios materiais diariamente disponibilizados, sob orientação direta das hierarquias da Estação. Fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, procura, ou outras, em articulação com a Central de Controlo de Tráfego.
5	D	731	<i>Controlador Técnico</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras, fiscaliza o cumprimento, pelos tripulantes, das normas técnicas e de segurança, bem como desempenha funções na mesa de ocorrências. Compete-lhe, para além das funções de Operador de Tráfego, registar e minimizar o efeito das várias ocorrências que se verificam, promover a despistagem de avarias e a operacionalidade das operações de desempanagem e consequente encaminhamento, seguindo as diretrizes pré-estabelecidas. Sempre que for necessário, procederá à fiscalização técnica dos acidentes e incidentes, bem como de potenciais avarias e aplicação de testes de alcoolémia.
		741	<i>Chefe de Turno</i>	É o trabalhador que exerce funções de coordenação e supervisão da equipa operacional afeta à Central de Controlo de Tráfego e do serviço da rede de exploração, no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado. Compete-lhe a conferência de meios humanos e materiais, o registo e acompanhamento de ocorrências, avarias, e contactar com entidades externas sempre que necessário. Como atividade complementar, deverá, sempre que solicitado, desempenhar funções de inspeção de rua, acompanhando os eventos de acordo com as diretrizes instituídas.
		742	<i>Inspetor</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo acompanhar o processo de desenvolvimento do desempenho dos Motoristas de Serviço Público e Guarda-Freios, coordenar e gerir o respetivo acompanhamento, bem como potenciar o desempenho e avaliar a sua prestação, monitorizando os objetivos estabelecidos. Apoia a definição e aplicação de estratégias delineadas pelas hierarquias. Apoia a expedição, a fiscalização técnica e a inspeção de rua sempre que necessário. Fiscaliza ainda o cumprimento das normas de disciplina e de serviço estipuladas.
6	E	743	<i>Chefe de Equipas</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo do tráfego, e de títulos de transporte com os meios adequados e em uso na Empresa, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes. Orienta o serviço na sua área, fazendo a ligação com a coordenação, e fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas. No desempenho das funções de controlo de títulos de transporte, para além de efetuar a fiscalização dos mesmos, gere as equipas de fiscalização.
		751	<i>Coordenador de tráfego</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.
		761	<i>Coordenador geral de tráfego</i>	É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva a respetiva hierarquia, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob a sua orientação. Sempre que oportuno, apresenta propostas de medidas corretivas ou complementares ao serviço estabelecido.

ANEXO D

Grelhas e regime especial

Níveis de Qualificação		Grupos de Categorias	Categoria	Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional										
2	A	Guarda-freio	Motorista de serviços públicos	R1											
		Controlador de Tráfego	Controlador de Tráfego	Q1											
3	B	Agente de Fiscalização	Expedidor	P1											
		Controlador Técnico	Controlador Técnico	O1											
		Chefe de Turno	Inspetor	N1											
4	D	Chefe de Equipas	Coordenador de tráfego	M1											
		Coordenador geral de tráfego	Coordenador geral de tráfego	L1											
				J1											
6	E			I1											
				H1	S	7	4	20%							
				G1	S	6	3	20%							
		F1	S	4	2	20%									
		E1	S	3	1	20%									
		D1	I	-	-	-									
		C													
		B													
		A													
Legenda															
Progressão	T	Integração													
	A	Automática													
	S	Semi-automática													
	M	Mérito													
Acesso ao escalão seguinte		Densidade de Promoção Anual													
		Tempo de Permanência Mínimo													
		Tempo de Permanência Máximo													
		Regime de Acesso													
Grupos Profissionais Níveis de Qualificação															
				A	B	C	D	E	F						
				2	3	4	5	6	6						

Grupo A

Todos os MSP e GF que com a avaliação de 2019 estejam no escalão G1, com avaliações positivas:
 → com 8 ou mais avaliações passam para o escalão H1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão H1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão H1 em 01.07.2022
 → restantes trabalhadores, evolvirão pelo processo normal de avaliação de desempenho, considerando o nº de avaliações existentes.

Grupo D

Todos os Inspectores/ Chefe Turno/ Chefe Equipa que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I1, passam para o Escalão J1.

Todos os Inspectores/ Chefe Turno/ Chefe Equipa que com a avaliação de 2019 estejam no escalão J1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão L1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão L1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão L1 em 01.07.2022

Todos os Inspectores/ Chefe Turno/ Chefe Equipa que com a avaliação de 2019 estejam no escalão L1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão M1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão M1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão M1 em 01.07.2022

Notas:
 → Os trabalhadores que passarem do escalão I1 para o J1, passarão para o escalão J1, após completar 3 avaliações positivas.
 → Os trabalhadores que passarem do escalão J1 para o L1, passarão para o escalão L1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo F

Todos os Coordenadores Gerais de Tráfego que com a avaliação de 2019 estejam no escalão O1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão P1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão P1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão P1 em 01.07.2022

Todos os Coordenadores Gerais de Tráfego que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q1 em 01.07.2022

Notas:
 → Os trabalhadores que passarem do escalão O1 para o P1, passarão para o escalão P1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo B

Todos os Expedidores/ Operadores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão G1, passam para o Escalão H1.

Todos os Expedidores/ Operadores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão H1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2022

Todos os Expedidores/ Operadores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2022

Notas:
 → Os trabalhadores que passarem do escalão G para o H1, passarão para o escalão H1, após completar 3 avaliações positivas.
 → Os trabalhadores que passarem do escalão H1 para o I1, passarão para o escalão I1 após completar 3 avaliações positivas.

Grupo C

Todos os Controladores Técnicos que com a avaliação de 2019 estejam no escalão H1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão I1 em 01.07.2022

Todos os Controladores Técnicos que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J1 em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão H1 para o I1, passarão para o escalão I1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo E

Todos os Coordenadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão M1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N1 em 01.07.2022

Todos os Coordenadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N1, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O1 em 01.07.2020
 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O1 em 01.07.2021
 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O1 em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão M1 para o N1, passarão para o escalão N1, após completar 3 avaliações positivas.

Lisboa, 11 de dezembro de 2019.

Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

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

Sindicato Nacional dos Motoristas:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de vice-presidente da direção.

Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de vogal da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestador de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2- O presente acordo abrange os concelhos de Lisboa, Loures, Odivelas, Amadora, Oeiras e Almada.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2267 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

3- A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

4- Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial», abrange as remunerações de base mínimas, bem como, outras formas de remuneração.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

(Obrigações e direitos recíprocos)

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas, todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exato cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objeto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e atividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de Segurança Social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste, na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à central de comando de tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido, lesado, vítima ou assistente em processos de natureza penal decorrentes do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, assistência legal, médica, psicológica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

l) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período

em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

m) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respetiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

n) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

p) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, concederá ao trabalhador licença sem retribuição até ao limite de seis meses;

q) Aceitar, no prazo de 60 dias, o pedido de troca direta de estação entre trabalhadores com a mesma categoria profissional, conforme o disposto na cláusula 23.ª, sempre que esse pedido inclua a troca automática dos respetivos horários de trabalho e desde que não existam restrições médicas entre estes. Caso não exista a possibilidade de troca direta será assegurada a transferência logo que existam admissões para a mesma categoria profissional ou que estejam reunidas condições para tal;

r) Colocação da bandeira a meia haste pela morte de um funcionário no ativo.

Cláusula 5.ª

(Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afetem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos

dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;

i) Nos casos de cessação do contrato de trabalho, só haverá lugar à liquidação das importâncias vencidas e vincendas que o trabalhador tenha direito após a entrega por parte deste de todos os pertences da empresa, nomeadamente o seu fardamento, o cartão de identificação emitido pela empresa, sem prejuízo dos restantes pertences ou valores de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 6.ª

(Parentalidade)

1- Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de uma hora por dia durante um ano, após o parto, para amamentação ou aleitação dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

3- Quando a garantia da remuneração, em matéria de parentalidade, for exercida pela Segurança Social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respetivo requerimento de subsídio.

4- Todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula, são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.ª

(Condições de admissão)

1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;

b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos, desde

que satisfaçam os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula, na cláusula 8.^a e na cláusula 18.^a

3- Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 8.^a

(Criação e supressão de postos de trabalho)

1- Compete à empresa a criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, as quais se pronunciarão no prazo de 15 dias após serem notificadas dessa pretensão.

2- A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do ato, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

1- A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3- Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, exceto no que se refere à passagem a serviço efetivo.

4- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1- Durante os primeiros sessenta dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 3 desta cláusula.

2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder cento e oitenta dias.

3- Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

1- É permitido a celebração de contratos a termo.

2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Atividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;

g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação. Para os restantes trabalhadores não pode ter duração superior a 18 meses, na sua totalidade.

4- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2, importa a nulidade de estipulação do termo.

5- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

6- Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 12.^a

(Mapa do pessoal da empresa)

1- A empresa obriga-se a enviar até 31 de maio de cada ano

os mapas do quadro do seu pessoal, corretamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à comissão de trabalhadores.

2- Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo VII).

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com função de chefia)

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respetivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais.

CAPÍTULO IV

(Formação, acesso e reconversão profissional)

Cláusula 15.^a

(Formação e acesso profissional)

1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente

com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

Cláusula 16.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, serão concedidas 2 horas diárias antes do início das aulas, ou 1 hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

3- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o número 2 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos nem estejam nas condições indicadas no número 2, ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afetada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a atividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos, serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no número 2.

6- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova, e o outro, o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substi-

túidos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10- A empresa deverá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Reconversão profissional)

1- Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, conforme previsto no regulamento anexo III do presente AE.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Quando a reconversão não se traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

6- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.^a

7- O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações,

terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8- Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objeto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

(Regimes especiais de promoção e concursos)

Cláusula 18.^a

(Regimes especiais de promoção)

1- As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo, dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3- São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4- Os ajudantes que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verificarem vagas nos serviços que apoiam.

5- Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 19.^a

(Passagem automática de escalão de vencimento)

1- Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2- Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3- Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Concursos)

Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, em média, as oito horas de trabalho efetivo;

b) O cálculo da média horária dos tripulantes será apurada trimestralmente.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

Aos motoristas de serviço público e guarda-freios, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

8- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

9- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

10- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverão a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

b) Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

c) Se se trata de uma rendição no terminal da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação;

d) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %.

12- É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no número 3, que o período de trabalho efetivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efetivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 120 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

Cláusula 22.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores

que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diurnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diurnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes;

3- O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

1- O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: serviço de efetivos e serviço de supras.

2- Os trabalhadores que integram a escala do serviço de supras são os mais novos das categorias profissionais referidas no número 1 e o seu número não excederá um terço do total.

3- Os trabalhadores da escala de serviço supras são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala de serviço de efetivos, da mesma categoria profissional.

4- Os trabalhadores da escala de efetivos, sem serviço, executam a altura imediatamente anterior do seu grupo que estiver disponível; caso não exista vaga será atribuído, sempre que possível, um serviço compatível com o horário, carreiras do grupo e período normal de trabalho diário que o trabalhador teria de cumprir nesse dia.

5- A integração dos trabalhadores supras em escalas de serviço de efetivo, respeitará a antiguidade como tripulante, respeitando os períodos e condicionantes técnicas associadas à função.

6- Aos tripulantes, que mudem de categoria profissional de MSP para GF, ou vice-versa, será contabilizada, para efeitos de número de matrícula, a data do início na sua função de origem, sendo-lhe atribuído um número de matrícula equivalente ao tripulante que iniciou funções a essa data.

7- O pessoal tripulante efetuará a sua escolha de grupos nos termos determinados por regulamentação específica, anexo IV do presente AE.

Cláusula 24.^a

(Marcação de ponto)

1- Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada, e 5 minutos sobre o de cada saída.

2- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos, implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 25.^a

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

1- Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho, será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em frações mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que preferam a compensação em tempo.

2- Considera-se concluída a jornada de trabalho, caso a soma do primeiro período de trabalho com o atraso verificado seja igual ou superior a 7 horas.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em frações mínimas de quarto de hora.

2- Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3- O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4- Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior, deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar o serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6- O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Quando prestado em dia de feriado o acréscimo será de 125 %.

8- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

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

2- Considera-se também como noturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno.

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3- Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4- São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

5- Os trabalhadores da folga rotativa que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efetuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores da folga rotativa.

6- Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7- Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da tolerância, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 150 % da sua retribuição normal.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do seu contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

a) Aos trabalhadores de folga rotativa, a quem não possa ser concedido o gozo do período completo de férias, será assegurado um período mínimo de 11 dias úteis de férias. Aos trabalhadores do regime de folga fixa, será assegurado, um período mínimo de 10 dias úteis;

b) O trabalhador deverá obrigatoriamente gozar no mínimo 10 dias úteis consecutivos;

c) Ao pedido de férias efetuado pelo trabalhador relativo ao período mínimo referido na alínea a), a empresa terá de dar resposta no prazo máximo de 30 dias;

d) Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

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

8- Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço.

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

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

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

9- 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 á família, até ao limite do legalmente previsto;
- h) Licença de parto;
- i) Licença ao abrigo da parentalidade;
- j) Luto;
- k) Cumprimento de obrigações legais;
- l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;
- n) Gozo do dia natalício do trabalhador;
- o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;
- p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias, seguidos ou interpolados, por ano civil;
- q) Doação de sangue ou medula óssea até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

10- 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, sendo que, sempre que existam dias de feriados no período de férias concedidos, a empresa considerará, tacitamente, esses dias como FOP (feriado a pedido do trabalhador).

11- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

12- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

13- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

14- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

15- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

16- 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.

17- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já

vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

18- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

19- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

20- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

21- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

22- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

23- 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 30.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2- Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Faltas princípios gerais)

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Qualquer fração de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por frações de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.

3- As faltas têm de ser comunicadas que possível no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5- Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6- A natureza das faltas poderá ser classificada no ato da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se

justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7- O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 32.^a

Cláusula 32.^a

(Faltas justificadas)

1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea *i*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Doença e acidente de trabalho.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
<i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>c)</i> Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>d)</i> Durante 15 dias seguidos por casamento.	
<i>e)</i> As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
<i>f)</i> As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
<i>g)</i> As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da comissão de trabalhadores, ou ata da comissão.
<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
<i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
<i>l)</i> As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
<i>m)</i> o tempo de ausência até 1 dia, resultante de dádiva benévola de sangue ou de medula óssea, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, exceto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3- As faltas previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que nos termos da alínea *k*) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- As faltas dadas de acordo com alínea *a*) do número 1, que não sejam comprovados no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5- As faltas das alíneas *b*) e *c*) do número 1, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas *b*) e *c*).

6- As faltas justificadas não poderão afetar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

7- Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no número 1, com exceção da alínea *a*), deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.^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 34.^a

(Faltas injustificadas)

1- Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2- As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas na cláusula 50.^a

3- No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a, poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

(Não comparência ao serviço durante frações de dias de trabalho)

1- Como não comparência ao serviço durante fração de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da marcação de ponto prevista na cláusula 24.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fração intermédia do dia de trabalho.

2- As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a*), *e*), *g*), *h*), *i*), *j*) e *l*) do número 1 da cláusula 32.^a, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto nessa mesma cláusula.

3- Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *k*) do número 1 da citada cláusula 32.^a

4- Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.^a, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5- As não comparências ao serviço durante frações de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil, quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a*) do número 2 da cláusula 34.^a

6- Estas ausências são enquadráveis no número 2 da cláusula 24.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 34.^a

7- Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho - frações de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento -, não será este valor tomado em consideração.

8- O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano civil, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos I e II.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4- Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de atividade.

5- Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão, quando a substituição se der durante um período igual ou superior a 5 dias úteis, contando-se neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$= (Rm * 12) / (52 * n)$$

Em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

7- Para efeitos da presente cláusula, entende-se como retribuição mensal para além da retribuição-base e da antiguidade correspondente a cada trabalhador, o subsídio de horários irregulares, o subsídio de abono de falhas e o subsídio de turno, enquanto tais subsídios forem vencidos pela prestação das funções inerentes às respetivas categorias profissionais.

Cláusula 37.^a

(Antiguidade)

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem durante o ano de 2019, as seguintes anuidades ou trianuidades, estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa, a saber:

– Anuidades até aos 15 anos - 9,00 € unitário;

– Trianuidades:

Aos 16 anos - 144,00 €;

Aos 19 anos - 171,00 €;

Aos 22 anos - 198,00 €;

Aos 25 anos - 225,00 €;

Aos 28 anos - 252,00 €;

Aos 31 anos - 279,00 €.

2- No ano de 2020 é aplicado o regime anuidades e o regi-

me de bianuidades (de dois em dois anos), estas últimas não cumulativas entre si, até ao limite de 31 anos.

3- No ano de 2021 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.

4- Para efeitos da presente cláusula, o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão G da tabela do anexo I. As trianuidades e as bianuidades serão calculadas respetivamente pelo triplo e pelo dobro sobre o valor das anuidades.

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

Cláusula 38.^a

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

2- Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público e os guarda-freios, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de tarefas complementares da condução)

1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão G da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efetiva de trabalho.

3- Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respetivamente antes do início da condução efetiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de transporte)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual à determinada no diploma legal para deslocações em serviço, desde que, previamente autorizada.

2- A empresa compromete-se a pôr em funcionamento, um

sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

3- Caso o sistema de transportes referido no número anterior não seja possível de realizar, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas receberão um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 3 euros.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, têm direito a receber pelo Natal, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano civil.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.^a

(Condução de veículos com validador e agente único)

1- Os motoristas de serviço público e guarda-freios têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pelas tarefas resultantes da venda de bilhetes de tarifa de bordo.

Cláusula 43.^a

(Ajuramentação)

1- Os controladores de tráfego, agentes de fiscalização, expedidores, controladores técnicos, chefes de turno, chefes de equipas, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pela natureza específica da atividade que exercem, descrita no regulamento de carreiras profissionais.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de instrução)

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio mensal de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das anuidades ou diuturnidades, sem perda de quaisquer subsídios ou outros abonos.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de horários irregulares)

1- Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades diretamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão G da tabela do anexo I.

3- Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Prémio de condução defensiva)

Aos motoristas de serviço público e guarda-freios, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é-lhes atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, conforme anexo V deste acordo.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- Considera-se infração disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração.

4- Concluídas as diligências probatórias e logo após os

formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a

(Processo disciplinar)

1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

3- O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1- A empresa solicitará a comparência das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4- Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

6- Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7- Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adotar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo

à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

11- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a (Sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

12- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

13- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

14- Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

15- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

(Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 da cláusula 47.^a

2- Esta comissão é constituída por 4 vogais designados pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

3- Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4- A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5- Por cada vogal efetivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6- Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o

considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7- A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade.

8- É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infrator;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3- Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4- A empresa permitirá que o trabalhador, no caso de ser sancionado com dias de suspensão sem vencimento, opte por perda de dias de férias na mesma proporção, assegurado que seja o gozo anual mínimo de 20 dias úteis de férias.

5- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

6- Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Repreensão registada)

1- A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos, que pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afete, por si, a prestação da atividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3- Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula, atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a

(Suspensão sem vencimento)

1- A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infração cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compete;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i) A provocação de conflitos durante o serviço;
- j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- k) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- l) A adoção, em serviço, de atitude de incorreção para com o público;
- m) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o número 6 da cláusula 17.^a

Cláusula 53.^a

(Justa causa de despedimento)

1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

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

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco faltas seguidas ou dez faltas interpoladas;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) A prática intencional dentro da empresa de atos lesivos da economia nacional;

k) A recusa de colaboração prevista no número 6 da cláusula 17.^a e número 3 da cláusula 58.^a

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1- É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao segundo dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5- Em caso de impossibilidade de assegurar a receção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de receção no dia útil subsequente ao fim

desse prazo, à Inspeção Geral de Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6- A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7- Excetua-se do disposto nos números 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objeto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspetor de trabalho.

8- No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos números 5 a 7.

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

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

2- A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efetiva prestação de serviços.

4- Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.^a, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 17 500,00 €.

5- Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do números 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a

(Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

4- O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a 5 dias úteis.

5- Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a

(Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3- No caso de recusa, por parte do trabalhador, de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, cada uma delas devidamente fundamentada por escrito e preenchidos os requisitos do número 2 da presente cláusula, ficará sujeito ao disposto no número 6 da cláusula 17.^a

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 59.^a

(Assistência na doença)

1- A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa;

d) Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão

assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

3- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

4- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1- É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 58.^a e 61.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3- O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

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

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4- Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5- A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e direta, da atividade exercida.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 61.^a

(Reforma por invalidez e velhice)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à situação de reforma logo que completem 65 anos de idade.

2- Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3- A empresa pagará complementos às pensões de reforma, ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de 1,5 x N sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa atualização.

Cláusula 62.^a

(Sobrevivência)

1- Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2- No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3- Se houver incapacitados - filhos ou equiparados -, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4- Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas número 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem

prevista no número 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2, 3, e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de janeiro de 1975.

6- Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de atividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de funeral)

1- Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Segurança Social para as despesas com o funeral.

2- O pagamento deste complemento será efetuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 64.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança e saúde, nos termos das disposições legais aplicáveis.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho, compete aos próprios trabalhadores da empresa, e particularmente aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista.

3- Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior, compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4- Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 65.^a

(Obrigações específicas da empresa na área da segurança e saúde no trabalho)

São obrigações da empresa:

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

2- Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção.

3- Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos

nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador.

4- Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

5- Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho.

6- Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista.

7- Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão segurança e saúde no trabalho, quando exista em matéria da sua competência.

8- Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 66.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Elegor os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

5- As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa obriga-se a por à disposição dos seus traba-

lhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,00 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- A empresa atribuirá um subsídio de refeição caso o trabalhador realize cinco, ou mais, horas de trabalho suplementar num dia.

Cláusula 68.^a

(Transporte)

1- Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, todos os trabalhadores, no ativo ou reformados, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

2- Os comprovativos a serem entregues para cada caso referidos no número anterior serão os seguintes:

a) Certidão de casamento, nota de liquidação de IRS, ou declaração da junta de freguesia do local de residência;

b) Certidão de nascimento, documento emitido pelo respetivo estabelecimento escolar ou Segurança Social;

c) Documento emitido pela entidade respetiva.

Cláusula 69.^a

(Deslocações em serviço)

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 70.^a

(Fardamentos e fatos de trabalho)

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 71.^a

(Fundo de auxílio social)

1- O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de julho de 1951, tem por objetivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2- São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;

c) A receita integral obtida pela emissão de 2.^{as} vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3- A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão de trabalhadores.

4- Anualmente a administração do fundo de auxílio enviará aos sindicatos, relatórios e contas do exercício do ano anterior.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 72.^a

(Controlo de gestão)

1- Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.

2- Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3- Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 73.^a

(Estrutura sindical na empresa)

A organização sindical outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de um elemento, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por 3 elementos representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcio-

nará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^a

4- As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 75.^a

(Regulamentos)

Os regulamentos que constam como anexos III, IV, V, VI e VII são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 76.^a

(Adesão individual ao acordo de empresa)

(Eliminada.)

Cláusula 77.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Tabela salarial

Escalões de vencimento	
A	632,42 €
B	642,25 €
C	663,78 €
D	723,08 €
E	742,03 €
F	766,30 €

G	795,28 €
H	830,20 €
I	872,21 €
J	921,94 €
L	982,30 €
M	1 053,91 €
N	1 139,14 €
O	1 223,47 €
P	1 342,99 €
Q	1 474,19 €
R	1 619,38 €

ANEXO II

Tabela salarial tráfego

TABELA SALARIAL																	
Escaões de Vencimento	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15	Nível 16
D1	851,04€	852,56€															
E1	873,44€	874,96€	876,47€	877,99€	879,51€	881,02€	882,54€	884,05€	885,58€	887,08€	888,60€	890,12€	891,65€	897,71€	903,78€	909,85€	915,91€
F1		903,64€	905,16€	906,67€	908,19€	909,71€	911,22€	912,74€	914,26€	915,77€	917,29€	918,80€	920,33€	926,40€	932,47€	938,53€	944,60€
G1			939,41€	940,93€	942,45€	943,96€	945,48€	946,99€	948,52€	950,33€	951,54€	953,06€	954,58€	960,65€	966,72€	972,79€	978,86€
H1			980,69€	982,20€	983,72€	985,24€	986,75€	988,27€	989,79€	991,30€	992,82€	994,33€	995,86€	1 001,93€	1 008,00€	1 014,06€	1 020,13€
I1			1 030,34€	1 031,86€	1 033,38€	1 034,89€	1 036,41€	1 037,92€	1 039,45€	1 040,96€	1 042,47€	1 043,99€	1 045,52€	1 051,58€	1 057,65€	1 063,72€	1 069,79€
J1													1 104,30€	1 110,36€	1 116,43€	1 122,50€	1 128,57€
L1														1 181,71€	1 187,78€	1 193,85€	1 199,91€
M1														1 272,42€	1 278,49€	1 284,56€	
N1														1 373,16€	1 379,23€	1 385,30€	
O1														1 472,84€	1 478,91€	1 484,98€	
P1																1 620,18€	1 626,25€
Q1																1 775,26€	1 781,33€

Legenda	
Nível 0	0 anos
Nível 1	1 ano
Nível 2	2 anos
Nível 3	3 anos
Nível 4	4 anos
Nível 5	5 anos
Nível 6	6 anos
Nível 7	7 anos
Nível 8	8 anos
Nível 9	9 anos
Nível 10	10 anos
Nível 11	11 anos
Nível 12	12 anos
Nível 13	16 anos
Nível 14	20 anos
Nível 15	24 anos
Nível 16	28 anos

ANEXO III

Regulamento de reconversões profissionais (cláusula 17.ª)

1- Qualquer trabalhador que, ao abrigo do disposto na cláusula 17.ª do AE seja reconvertido para outra categoria profissional será colocado no escalão remuneratório base dessa nova categoria.

2- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores que, à data deste regulamento, se encontrem em processo de reconversão profissional e que tenham mais de seis meses de experiência na área, e na categoria profissional, para onde serão reconvertidos. Nestes casos os trabalhadores reconvertidos, após avaliação da chefia da área, serão posicionados no escalão remuneratório que se adegue à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

3- Para cumprimento do número 3 da cláusula 17.ª do AE, a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária com o nome de «diferencial remuneratório».

4- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido, para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraída ao valor de diferencial remuneratório.

5- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

ANEXO IV

Regulamento de pessoal efetivo e supra (cláusula 23.ª)

Os outorgantes regulamentam as condições para escolha e preenchimento de vagas em grupos de escalas de serviço efetivo por parte do pessoal tripulante, nos seguintes termos:

1- Salvo o disposto no número 2 e número 3 da cláusula 23.ª, têm prioridade de escolha os tripulantes com o «número de chapa de efetivo» mais antigo.

2- Nos grupos especiais «madrugadas seguidas», «serões seguidos» e «meios-dias» têm prioridade de escolha os tripulantes já com números de chapa desses serviços, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

3- Nos grupos com folga fixa ao sábado e domingo, têm prioridade na escolha os tripulantes que já tenham atribuído número de chapa nesse tipo de folga, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»).

4- Cada tripulante deverá indicar, obrigatoriamente, pela sua ordem de preferência, todos os grupos de escala de serviço de efetivo, sem exceção.

5- Os tripulantes que não possam ser integrados no grupo de escala prioritariamente pedido serão colocados, em função da antiguidade, nos grupos escolhidos e disponíveis ime-

diatamente a seguir.

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

7- Caso se verifique uma mudança de categoria profissional de motorista de serviço público para guarda-freio, e caso a escolha de grupo inclua carreiras de elétricos que necessitem, por questões de segurança, de mais tempo de prática e formação, a integração nesse grupo, poderá ser temporariamente suspensa para formação, até ao limite de 6 meses após a sua atribuição.

8- A partir do final do prazo para a escolha de grupos, não serão aceites quaisquer pedidos de alteração.

ANEXO V

Regulamento do prémio de risco e condução defensiva (cláusula 46.ª)

1- Objetivo

Estimular e premiar o pessoal tripulante de serviço público que, na Carris, mediante o cumprimento das regras de condução segura e da disciplina em circulação, evitam o acidente e desempenham a sua função de acordo com as exigências do serviço público.

2- Âmbito

O presente regulamento abrange todos os tripulantes do serviço público no desempenho da sua função durante o período em apreciação.

3- Definição de acidente

Para efeitos da aplicação do presente regulamento, define-se como acidente qualquer acidente de viação ou outra ocorrência que, tendo intervenção do tripulante e da viatura por ele conduzida, quando em serviço, possa causar danos pessoais e/ou materiais para a empresa ou para terceiros.

4- Atribuição do prémio pecuniário

4.1- Os tripulantes do serviço público que ao longo de um período de condução de 2000 horas não registarem mais de um acidente, terão direito a um prémio que vai sendo aumentado na medida em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem acidentes.

Os valores do prémio constam do quadro seguinte:

Número de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 2 000 horas de condução				Etc.
	1 2 000 h	2 2 x 2 000 h	3 3 x 2 000 h	4 4 x 2 000 h	
0	214,76 €	239,70 €	264,64 €	289,58 €	-
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,64 €	-
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	-
3	-	-	199,79 €	214,76 €	-
4	-	-	-	199,79 €	-
Etc.	-	-	-	-	-

4.2- O serviço no ascensor de Santa Justa não será considerado para efeitos deste prémio;

4.3- Sempre que se registre dois acidentes durante a contagem de cada período de 2000 horas, inicia-se nova contagem a partir do segundo acidente. O prémio será atribuído quando

se atinjam as 2000 horas com zero ou um acidente;

4.4- Os tripulantes do serviço público adquirem o direito ao prémio na data em que atinjam qualquer dos escalões fixados em 4.2, nas condições do presente regulamento, sendo o seu pagamento feito durante os três meses subsequentes.

5- A descaracterização

Situação em que o acidente não é contabilizado para atribuição do prémio, por impossibilidade de o mesmo ter sido evitado. No anexo 1 ao presente regulamento ilustram-se alguns exemplos de acidentes a descaracterizar.

6- Competências e responsabilidades

6.1- Do tripulante.

6.1.1- Compete ao tripulante solicitar a descaracterização do acidente para efeitos da atribuição do prémio. O pedido de descaracterização terá de ser apresentado no prazo de 15 dias após a data do acidente, salvo num caso de força maior devidamente justificado em que esse prazo poderá ser prolongado mais 15 dias;

6.1.2- Compete-lhe igualmente a prova inequívoca dos factos descaracterizadores;

6.1.3- No caso de ter sido constituída no processo contra-prova a respeito dos mesmos factos de modo a torná-los duvidosos, será a questão decidida contra a parte onerada com a prova.

6.2- Da empresa.

6.2.1- Compete à estação a que pertence o tripulante a instrução dos processos relativos aos acidentes referidos em 6.1;

6.2.2- Compete ao diretor da estação decidir, com base nos elementos contantes do processo e independentemente de o trabalhador ter ou não solicitado a descaracterização do acidente, se este deve ou não ser considerado descaracterizado para efeitos da aplicação do regulamento do prémio de risco e condução defensiva;

6.2.3- Sempre que o acidente não seja descaracterizado pelo diretor e o tripulante tenha apresentado um pedido de descaracterização, deverá o diretor proceder ao envio do processo, no prazo máximo de 90 dias após a data do acidente, à comissão de apreciação de risco, para apreciação e decisão;

6.2.4- A decisão final que for tomada será comunicada ao tripulante pelo diretor de estação. O tripulante poderá pedir a revisão do processo, num prazo máximo de 15 dias após aquela comunicação, desde que apresente novos elementos de prova. Nesse caso não se considerarão os prazos indicados nos pontos 6.2.3 e 6.3.3 nem se aplicará o disposto no ponto 6.3.4;

6.2.5- As competências constantes dos pontos 6.2.2 e 6.2.3 e 6.2.4 podem ser subdelegadas no chefe de divisão de tráfego;

6.2.6- Das decisões previstas em 6.2 será feita comunicação mensal à comissão de apreciação de risco.

6.3- Da comissão de apreciação de risco (CAR).

6.3.1- A CAR será composta por dois representantes da empresa, um indicado pelas estações e outro pela direção de pessoal, e dois representantes dos sindicatos outorgantes ou indicados pelo trabalhador;

6.3.2- A comissão reunirá para decidir os casos que lhe forem remetidos pelas estações e as decisões serão tomadas

por maioria. Em caso de empate na votação o representante da empresa, indicado pelas estações, terá voto de qualidade;

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo;

6.3.4- Nos processos em que não haja decisão da CAR, no prazo previsto no ponto 6.3.3, os mesmos serão considerados descaracterizados.

7- Atualização

Os valores monetários estabelecidos em 4.1 serão atualizados em 1 de julho de cada ano, em valor percentual igual ao aumento verificado na tabela salarial, aplicado ao escalão 0 (zero) do segundo módulo, mantendo a regra que diferencia as várias situações.

Regulamento do prémio de risco e condução defensiva Exemplos de acidentes a descaracterizar

Exemplo 1

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro na paragem, a largar e receber passageiros, devidamente alinhado com o lancil do passeio e com o sinal de luzes adequado.

Exemplo 2

Acidente com origem em avaria mecânica súbita e imprevisível, a que o motorista foi alheio, confirmada em relatório técnico da divisão de manutenção da estação.

Exemplo 3

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro parado no semáforo em obediência á luz vermelha que este lhe apresentava.

Exemplo 4

Queda de passageiro que não se transportava adequadamente seguro, em resultado de uma travagem motivada pelo aparecimento repentino e inesperado de um animal na via pública.

Exemplo 5

Abalroamento motivado pelo aparecimento inesperado de um veículo terceiro, proveniente da uma via que cruza aquela por onde transitava o autocarro, e que não respeitou o sinal vermelho.

ANEXO VI

Regulamento das visitas domiciliárias (cláusula 59.ª)

Sempre que um trabalhador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada certificado de incapacidade temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;
- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório.

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência.

4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflores) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação.

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias uteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o trabalhador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.

8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do trabalhador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do trabalhador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do AE

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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelo sindicato outorgante.

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. No caso da carreira 7, as densidades de progressão/promoção serão divididas por percentagens no fim de cada período de avaliação de desempenho, a aplicar a cada um dos seguintes departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/CT e DFS/F;

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;

13- Objetivos individuais: o que se pretende alcançar, conseguir ou atingir, num determinado período de tempo.

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 o 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 o 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 ca-

tegoria 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.

1.1.2.1- Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

1.1.2.2- 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:

1.2.2.1- Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

1.2.2.2- 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;

1.2.2.3- 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, ao abrigo da cláusula 17.^a do AE em vigor, 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.

Artigo 7.º

Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo

remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho iguais ou superiores a «Bom», auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1.

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

6- Excepcionalmente, no ano de entrada em vigor deste regime, para contabilização da carreira aberta e para os trabalhadores posicionados no último escalão da respetiva categoria, com 8 ou mais anos de avaliações positivas, vencer-se-á um 1/3 em 2020, nos termos do disposto no número 2, no que se refere à diferença entre escalões.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, define-se a carreira profissional de tráfego e condução (carreira 7).

CAPÍTULO III

Regulamento de avaliação de desempenho (RAD)

Artigo 9.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 10.º

Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representado pelo sindicato outorgante.

Artigo 11.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 12.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.

3.1- Nos casos em que a chefia direta, seja chefia orgânica de terceiro ou quarto nível, esta deverá articular as avaliações com a chefia intermédia.

4- No que se refere aos objetivos, o gestor de desempenho de 1.º nível terá em conta o cumprimento dos mesmos, e a estipulação dos objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

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:

$$NF = PF + (M - n) * G$$

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).

No caso da carreira 7, será efetuado este cálculo ao nível do gestor de desempenho de 1.º nível.

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

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 (Porcentagem)		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

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

7- 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 13.º

Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do avaliador de 2.º nível, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 14.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 15.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 gestor de desempenho de 2.º nível, 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 gestor de desempenho de 2.º nível deverá enviar o recurso à direção de gestão de pessoas, 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 16.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 17.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 julho 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 18.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 de desempenho ou no máximo até 20 de julho.

Artigo 19.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 20.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 21.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 22.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 2020.

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.

2.1- Os trabalhadores cujas categorias profissionais, por via de revisão do RCP de 2019, deixarem de existir e/ou sofram alteração de conteúdos passarão por um processo de reclassificação profissional. Os trabalhadores cujo o conteúdo funcional se enquadre em novas categorias, serão igualmente alvo de processo de reclassificação.

3- Não havendo lugar à aplicação do regime especial de transição, para efeitos de promoção/progressão será aplicado o regime previsto no presente regulamento de avaliação de desempenho. Serão contabilizadas as avaliações positivas

existentes e o tempo de permanência exigidos em cada escalão.

4- Os trabalhadores que, por via de concurso ou escolha, sejam promovidos para uma outra categoria profissional, onde se registaram alterações em virtude da revisão do RCP de 2019, evoluirão na nova categoria profissional da seguinte forma,

Serão contabilizadas as avaliações que detém na sua categoria atual, e evoluirão nos seguintes termos:

– Com 8 ou mais avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, no ano imediatamente a seguir à promoção;

– Com 4, 5, 6 ou 7 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, dois anos depois do ano imediatamente a seguir à promoção;

– Com 1, 2 ou 3 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, três anos depois do ano imediatamente a seguir à promoção.

A partir desta contabilização, os trabalhadores, passarão para o escalão sucessivo após completarem 3 avaliações positivas, em cada escalão remuneratório, até atingir o início da evolução da carreira para o qual foi inserido.

5- O regime especial de transição vigorará entre o ano 2020 e 2026.

ANEXO A

Diretório de competência

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 necessidades/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, prati-

cando 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 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.

Gestão de conflitos - Capacidade para agir em situações de conflito e elevada pressão, utilizando técnicas de autocontrolo, comunicação, negociação, diplomacia e conciliação.

N01 - Ouve os intervenientes e age para atenuar as situações.

N02 - Avalia as situações e seus intervenientes e, através de uma postura calma, autocontrolo e de negociação, age no sentido de as resolver.

N03 - Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, manifestando comportamentos e técnicas de autocontrolo, negociação e diplomacia, no sentido de os terminar, rápido e eficazmente.

N04 - Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, aplicando as técnicas de autocontrolo, negociação, diplomacia e conciliação mais adequadas, conseguindo resolvê-los, rápido e eficazmente e ainda reduzindo os seus impactos.

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.

Inovação - Capacidade para desenvolver novas soluções/ideias com vista à otimização da eficácia organizacional, nomeadamente através de novas abordagens e otimização de processos de trabalho.

N01 - Constrói algumas soluções/ideias para a melhoria do desempenho da sua função, sem correr riscos.

N02 - Desenvolve, e/ou propõe o desenvolvimento, de soluções/ideias, associadas à sua área, ainda que nem sempre viáveis para aplicar. Demonstra não ter medo de arriscar, nem falhar.

N03 - Desenvolve soluções/ideias arrojadas com poten-

cial para serem implementadas de forma a marcar a diferença, em termos de mais-valia, ao nível da empresa.

N04 - Desenvolve soluções/ideias disruptivas que se traduzem em valor acrescentado e num aumento da competitividade da empresa.

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 caráter 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 entretajuda, 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.

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stress, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01 - Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02 - Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03 - Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04 - É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da Carris, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01 - Estabelece uma comunicação adequada.

N02 - Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03 - Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04 - Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

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 inter-

preta, 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.

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.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução económica, segura e defensiva, orientadas por critérios de sustentabilidade e responsabilidade social.

N01 - Pratica uma condução reveladora de princípios de segurança, economia e comodidade.

N02 - Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para o cumprimento das normas internas.

N03 - Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para a comodidade dos clientes. Revela capacidade para antecipar situações potencialmente perigosas.

N04 - Prática, sistematicamente, uma condução económica e defensiva, suave e orientada para a comodidade dos clientes, com perceção do impacto do seu desempenho, para o cliente e para a empresa. Revela capacidade para, de uma forma proactiva, prever e evitar situações potencialmente perigosas.

Conhecimento dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas, componentes e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01 - Utiliza, 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.

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.

Conhecimentos da rede - Conhecimento das carreiras da empresa (percursos, paragens e suas particularidades), da cidade de Lisboa e dos interfaces com outros operadores de transporte público.

N01 - Revela um conhecimento genérico da rede Carris.

N02 - Tem conhecimento dos percursos e paragens das carreiras alocadas à sua estação ou grupo. Identifica os pontos críticos e de interesse associados às carreiras da sua estação.

N03 - Demonstra conhecer todos os percursos e paragens da rede Carris. Tem noções relativamente aos pontos críticos da rede e ao interface com os outros operadores, de transporte público, principalmente ao nível da interligação com as carreiras da empresa.

N04 - Demonstra conhecer todos os percursos, paragens e suas particularidades, e indicadores das carreiras, das estações da empresa. Conhece a rede ao nível dos autocarros, eléctricos, ascensores e elevador, em interligação com outros operadores de transporte público.

Conhecimentos do tarifário - Conhecimento do sistema de tarifário em vigor, nomeadamente tipos de passe, bilhetes

e pré-comprados, zonas e intermodalidade.

N01 - Mostra estar familiarizado sobre o produto Carris, nomeadamente, ao nível dos tarifários em vigor e títulos de transporte, bem como dos principais postos de venda na cidade. Tem noções básicas sobre intermodalidade.

N02 - Revela conhecimento sobre o produto Carris: tarifários em vigor e títulos de transporte. Tem noções da intermodalidade com outros operadores de transporte público, bem como da localização dos principais postos de venda na cidade.

N03 - Demonstra deter conhecimento aprofundado e atualizado sobre o produto Carris: tarifários em vigor, e títulos de transporte e intermodalidade. Identifica a localização dos postos de venda na cidade. Conhece os produtos, em vigor, das empresas concorrentes.

N04 - Domina o sistema tarifário da Carris, bem como dos vários produtos, tendo noção do impacto de cada tipologia de tarifário, na estratégia da empresa. Demonstra estar atualizado em relação aos produtos das empresas concorrentes. Percebe o comportamento da relação procura/oferta.

Controlo de tráfego - Conhecimento das melhores práticas de monitorização da rede, nomeadamente ao nível da oferta, regularidade das carreiras e gestão de ocorrências na rede.

N01 - Executa os procedimentos de monitorização das carreiras que lhe compete acompanhar.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência nas tarefas que executa, garantindo a coordenação do serviço público, em articulação com as estações.

N03 - Garante de forma dinâmica e expedita, a administração dos sistemas de ajuda à exploração, bem como das aplicações associadas. Sempre que necessário, assegura a fiscalização técnica e a inspeção de rua, de forma direcionada para a melhoria dos processos.

N04 - Define e coordena as melhores práticas para a monitorização da exploração de rede, designadamente ao nível da oferta, regularidade de carreiras e gestão de ocorrências, agregando valor e antecipando expectativas, alinhado com as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos inerentes à sua função.

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 utiliza-

ção e aplicação, para a empresa.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e receptiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01 - Assume uma atitude empática e receptiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades dos seus clientes.

N04 - Domínio das melhores técnicas de venda, de negociação e de análise das tendências de mercado, com vista à criação de relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo, de forma dinâmica e eficaz, as necessidades dos seus clientes.

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.

Higiene e segurança no trabalho - Conhecimento das melhores práticas relativas à promoção da segurança no trabalho, através da aplicação das normas, procedimentos e regras no âmbito da segurança do trabalho.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas e processos de higiene e segurança no trabalho, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa. Garante o processamento da informação necessária.

N03 - Assegura a organização e monitorização de atividades de prevenção. Garante a aplicação de normas, procedimentos e regras da segurança do trabalho, bem como a execução de reportes e acompanhamento de auditorias. Procura, alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa.

N04 - Define novos procedimentos, controla supervisiona e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Gestão da qualidade e ambiente - Conhecimento das

melhores técnicas requeridas para a definição, divulgação, implementação e controlo da aplicação de sistemas de gestão e garantia da qualidade e resolução/mitigação de problemas ambientais.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas de implementação e controlo de planos/sistemas da qualidade e ambiente, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Implementa, controla e acompanha o sistema de gestão integrado 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 políticas de apoio ao sistema de gestão integrado 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 da fiscalização e segurança - Conhecimento das melhores práticas de combate à utilização fraudulenta do transporte público de passageiros, e articulação dos processos críticos no âmbito da segurança e emergências.

N01 - Procura desincentivar o uso fraudulento do transporte público de passageiros e atua em conformidade com as atribuições da sua função.

N02 - Desincentiva o uso fraudulento do transporte público de passageiros, através de técnicas de sensibilização, bem como fornece apoio ao cliente para a utilização correta do serviço de transporte.

N03 - Assegura o cumprimento do plano de organização e gestão da segurança, bem como produz indicadores que refletem a atividade, 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 políticas no âmbito da fiscalização e segurança, respeitando o normativo aplicável. Influencia 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.

Frota de apoio - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas à gestão de contratos de utilização e manutenção de veículos de toda a frota de apoio da empresa, de forma eficaz e socialmente responsável.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades pontuais de transporte e manutenção dos veículos, 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 políticas de gestão, 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.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo 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 referidas na cláusula 32.^a, número 1 alíneas *b*) e *c*), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas *e*) do número 1 da

cláusula 32.^a, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

- As ausências referidas nas alíneas *f*), *h*), *k*), *j*), e *l*) da cláusula 32.^a do AE;

- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- As ausências referidas nas alíneas *d*) e *g*) do número 1 da cláusula 32.^a, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea *e*) do número 1 da cláusula 32.^a, 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 de funções

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)				
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Código da Categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	<i>Guarda-freio</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
		712	<i>Motorista de serviços públicos</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução veículos pesados de passageiros, conduz dentro das boas regras de condução e segurança, do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
3	B	721	<i>Controlador de Tráfego</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras e fiscaliza o cumprimento pelos tripulantes das normas técnicas e de segurança. Compete, ainda, ao Controlador de Tráfego, no âmbito das suas funções de rua, gerir alterações de serviço e fornecer ao público as informações que forem solicitadas sobre o serviço
		722	<i>Agente de Fiscalização</i>	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	<i>Expedidor</i>	É o trabalhador que, em serviço de expedição ou controlo, assegura os meios necessários para a gestão dos serviços de escala, gerindo as ausências de última hora e os meios materiais diariamente disponibilizados, sob orientação direta das hierarquias da Estação. Fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, procura, ou outras, em articulação com a Central de Controlo de Tráfego.
	C	731	<i>Controlador Técnico</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras, fiscaliza o cumprimento, pelos tripulantes, das normas técnicas e de segurança, bem como desempenha funções na mesa de ocorrências. Compete-lhe, para além das funções de Operador de Tráfego, registar e minimizar o efeito das várias ocorrências que se verificam, promover a despistagem de avarias e a operacionalidade das operações de desempanagem e consequente encaminhamento, seguindo as diretrizes pré-estabelecidas. Sempre que for necessário, procederá à fiscalização técnica dos acidentes e incidentes, bem como de potenciais avarias e aplicação de testes de alcoolemia.
5	D	741	<i>Chefe de Turno</i>	É o trabalhador que exerce funções de coordenação e supervisão da equipa operacional afeta à Central de Controlo de Tráfego e do serviço da rede de exploração, no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado. Compete-lhe a conferência de meios humanos e materiais, o registo e acompanhamento de ocorrências, avarias, e contactar com entidades externas sempre que necessário. Como atividade complementar, deverá, sempre que solicitado, desempenhar funções de inspeção de rua, acompanhando os eventos de acordo com as diretrizes instituídas.
		742	<i>Inspetor</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo acompanhar o processo de desenvolvimento do desempenho dos Motoristas de Serviço Público e Guarda-Freios, coordenar e gerir o respetivo acompanhamento, bem como potenciar o desempenho e avaliar a sua prestação, monitorizando os objetivos estabelecidos. Apoiar a definição e aplicação de estratégias delineadas pelas hierarquias. Apoiar a expedição, a fiscalização técnica e a inspeção de rua sempre que necessário. Fiscaliza ainda o cumprimento das normas de disciplina e de serviço estipuladas.
		743	<i>Chefe de Equipas</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo do tráfego, e de títulos de transporte com os meios adequados e em uso na Empresa, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes. Orienta o serviço na sua área, fazendo a ligação com a coordenação, e fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas. No desempenho das funções de controlo de títulos de transporte, para além de efetuar a fiscalização dos mesmos, gere as equipas de fiscalização.
6	E	751	<i>Coordenador de tráfego</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.
	F	761	<i>Coordenador geral de tráfego</i>	É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva a respetiva hierarquia, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob a sua orientação. Sempre que oportuno, apresenta propostas de medidas corretivas ou complementares ao serviço estabelecido.

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

DHL Aviation NV - SA (Sucursal) - Tabela salarial para 2019

Grupo	Profissões Área - Operações	Profissões Área - Administrativa	Categoria/ Níveis	Evolução	Euros
Grupo funcional Hierárquico 3	Supervisor - TTAE	Supervisor - TOA	A	Máximo	2 045,00
	Supervisor - TTAE	Supervisor - TOA	B	Seletivo	1 763,00
	Supervisor - TTAE «Entrada externa»	Supervisor - TOA «Entrada externa»	Iniciado/A	1 ano	1 421,00
			Iniciado/B	1 ano	1 328,00
Grupo funcional Técnico 2	TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala	TOA/Adu - Técnico de organização Administrativa - Aduaneira	Sénior/A	Máximo	1 612,00
		TOA/Sec - Técnico de organização Administrativa - Secretariado			
		TSI - Técnico de sistema informático	Sénior/B	2 anos	1 441,00
	TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala	TOA/Adu - Técnico de organização Administrativa - Aduaneira	Grau II/A	Seletivo	1 420,00
		TSI - Técnico de sistema informático	Grau II/B	1 ano	1 319,00
	TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala	TOA/Adu - Técnico de organização Administrativa - Aduaneira	Grau I/A	1 ano	1 249,00
		TSI - Técnico de sistema informático	Grau I/B	1 ano	1 159,50
	TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala	TOA/Adu - Técnico de organização Administrativa - Aduaneira	Iniciado/A	1 ano	1 080,00
		TSI - Técnico de sistema informático	Iniciado/B	1 ano	985,00
	Grupo funcional Técnico 1	OAE - Operador de assistência em escala	AAd - Assistente administrativo	Sénior/A	Máximo
AAR - Assistente de armazém		Sénior/B		2 anos	1 210,00
OAE - Operador de assistência em escala		AAd - Assistente administrativo	Grau II/A	Seletivo	1 062,00
AAR - Assistente de armazém			Grau II/B	1 ano	968,50
OAE - Operador de assistência em escala		AAd - Assistente administrativo	Grau I/A	1 ano	907,50
AAR - Assistente de armazém			Grau I/B	1 ano	834,50
OAE - Operador de assistência em escala		AAd - Assistente administrativo	Iniciado/A	1 ano	762,50
AAR - Assistente de armazém			Iniciado/B	1 ano	750,00

Outras remunerações pecuniárias 2019

Diuurnidades (cláusula 53.ª)	29,00 €
Kms em viatura própria (cláusula 60.ª)	0,36 €
Subsídio de refeição	6,90 €
Subsídio de turno irregular	158,00 €

Por referência à presente «tabela salarial para 2019», resultante de reunião negocial de 13 de março de 2019, de que este documento é adenda, ao abrigo do acordo de empresa (AE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2012, com alteração publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, discriminam-se as entidades celebrantes e seus representantes infra designados.

Pela empregadora:

– DHL Aviation NV - SA (Sucursal), NIPC PT 980 112 664, com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua C, Edifício 69, 3.º piso, Gabinetes 306/308, 1700-008 Lisboa, no acto representada pelos seus representantes Jorge Manuel Monteiro Lopes e João Maria Coutinho da Costa (cfr. credencial junta).

Pelos sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, NIPC 501 111 204, com sede na Rua Cidade de Bissau, 47 E, 32.1, 1800-079 Lisboa, no acto representada pelos seus representantes, Armando Paulo Fernandes Guedes Costa e Vítor Manuel Tomé Mesquita (cfr. credencial junta), respectivamente, dirigente sindical e presidente da mesa da assembleia geral;

– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, NIPC 501 055 207, com sede na Alameda D. Afonso Henriques, 41-R/C, 1000-123 Lisboa, no acto representada pelos seus representantes Anabela Ferreira Nazaré e Eduardo Manuel Penitência Rita Andrade (cfr. credencial junta), membros da direcção nacional.

As alterações decorrentes da «tabela salarial para 2019», que seguirão para depósito em *Boletim do Trabalho e Emprego*, datam de 13 de março de 2019, devendo abranger cerca de 25 (vinte e cinco) trabalhadores.

Lisboa, 13 de março de 2019.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

João Maria Coutinho da Costa.

José António Gomes Ferreira Reis, na qualidade de representantes legais.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa.

Vítor Manuel Tomé Mesquita, na qualidade de mandatários.

Pelo SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

Anabela Ferreira Nazaré.

Eduardo Manuel Penitência Rita Andrade, na qualidade de membros da direcção.

Depositado em 21 de janeiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 23/2020, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

2- O presente acordo abrange um empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse código.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzirão efeitos a partir de 1 de junho de cada ano.

Cláusula 21.ª

Navegação costeira nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer moti-

vo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 235,00 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 196,00 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 15,08 €, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Trabalho em doca e de segurança

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 153,68 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 136,95 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de standby ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 153,68 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de 136,95 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 35,55 € por tripulante para alimentação.

6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 18,82 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 7,63 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no porto de Sines no valor de 11,51 €.

Cláusula 68.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e

permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 20 910,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

ANEXO I

Escala dos reboques

ANEXO II

Escala das lanchas

ANEXO III

Escala operadores cais/COO

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de junho de 2019)

Categoria profissional	Retribuição base
Mestre	
0*	1 701,00 €
1	1 639,00 €
2	1 536,00 €
3	1 491,00 €
4	1 461,00 €
Maquinista	
0*	1 701,00 €
1	1 639,00 €
2	1 536,00 €
3	1 491,00 €
4	1 461,00 €
Marinheiro	
0*	1 441,00 €
1	1 356,00 €
2	1 311,00 €
3	1 154,00 €
4	1 068,00 €
5	1 041,00 €
Operador de cais	
1	1 041,00 €
2	976,00 €
3	894,00 €
4	815,00 €

Mecânico	
1	1 639,00 €
2	1 536,00 €
3	1 491,00 €
4	1 359,00 €
CCO	
1	1 461,00 €
2	1 356,00 €
3	1 311,00 €
4	1 154,00 €
5	1 068,00 €

*A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;

- Obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

Sines, 10 de agosto de 2019.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

Juan Manuel Cordeiro Rodríguez, administrador delegado.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.
Ricardo José Garcia Nunes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de janeiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 24/2020, 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

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e emblema

Artigo 1.º

1- A Associação Nacional de Dentistas Portugueses, designada pela sigla ANDEP, é uma associação representativa dos profissionais subordinados que exerçam a actividade dentária que nela se inscrevem como membros, defendendo os seus interesses e direitos, nos aspectos moral, ético, deontológico, económico e profissional.

2- A actividade dentária é um ramo autónomo da medicina, exercida por profissionais de odontologia e medicina dentária no campo de investigação, patologia e cirurgia dos tecidos duros e moles da cavidade oral e aparelho estomatognático.

3- O presente estatuto resulta da revisão efectuada, nos termos da lei das associações sindicais, dos anteriores estatutos do Sindicato Nacional dos Odontologistas Portugueses, criado em trinta de janeiro de mil novecentos e trinta e seis, organização que sucedeu à Sociedade Odontológica Portuguesa, fundada em doze de fevereiro de mil novecentos e nove.

4- A Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP é constituída por período indeterminado.

Artigo 2.º

1- Podem filiar-se os trabalhadores subordinados, cidadãos portugueses profissionais da área de medicina dentária legalmente habilitados, compreendendo os odontologistas considerados aptos no curso de reciclagem com avaliação de conhecimentos, realizado em 1977, referidos no Decreto-Lei n.º 343/1978, de 16 de novembro, médicos dentistas, bem como os licenciados em medicina, que possuam curso equi-

parável equivalente de odontologia ou de medicina dentária.

2- Podem ainda filiar-se os cidadãos que, provem estar habilitados com cursos de uma das áreas previstas no número 1 deste artigo.

Artigo 3.º

A ANDEP tem a sua sede social em Lisboa, na Rua Luís de Camões n.º 32 A - r/c, na freguesia de Algés/Linda a Velha/Cruz Quebrada Dafundo, Conselho de Oeiras, com o código postal 1495-081 no distrito de Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional, podendo criar e extinguir delegações regionais ou outras formas de representação local, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

Artigo 4.º

O emblema da associação é um odontoscópio, ao cabo do qual se enroscam duas serpentes, sendo este conjunto ladeado por duas asas grandes, com fundo de cor azul-amarela, em forma ovalada e envolto por uma cercadura, dentro do qual se inscreve o nome da associação.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

A ANDEP orienta a sua actuação pelos princípios do associativismo, da solidariedade entre todos os profissionais e da autonomia e independência da organização associativa, sendo garantida a filiação a todos os profissionais subordinados abrangidos pelo âmbito da associação, sem distinção de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 6.º

1- A ANDEP exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, partidos políticos e instituições religiosas.

2- A democracia associativa regula toda a orgânica interna na ANDEP, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita

à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões de interesse profissional.

3- O exercício da liberdade de opinião e discussão previsto e garantido nos presentes estatutos não autoriza a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da ANDEP que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos profissionais.

Artigo 7.º

1- A ANDEP poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações paralelas ou de outra natureza, nacionais ou internacionais.

2- A ANDEP manterá relações de cooperação e participará em actividades desenvolvidas por organismos profissionais ou outros sempre orientada para a defesa dos interesses dos profissionais da saúde dentária.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 8.º

A ANDEP tem por fins e em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, colectivos e individuais, dos seus membros;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações apresentadas pelos profissionais que representa;

c) Estudar e promover a discussão de todas as questões que interessam aos membros e procurar solução para as mesmas;

d) Manter e fomentar o prestígio profissional dos seus membros e da arte dentária;

e) Incentivar e pugnar pela formação profissional, científica e cultural dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, simpósios, congressos, publicações e outras iniciativas que contribuam para o aperfeiçoamento moral e científico da profissão;

f) Participar e ser ouvido nas directrizes do ensino e da arte dentária e cooperar com as entidades competentes na definição de uma correcta política de saúde, nomeadamente na área da saúde dentária.

Artigo 9.º

À ANDEP compete, nomeadamente:

a) Representar legalmente os membros na defesa dos seus interesses profissionais perante o Estado e quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Organizar e fomentar serviços técnicos de estudos destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade, tais como gabinetes de dentisteria, bibliotecas, museus, órgãos informativos, publicação de trabalhos científicos e outros, estudo, investigação científica, cursos de formação continuada através de seminários, conferências, congressos e simpósios sobre teses que valorizem os profissionais e defendam os utentes e a saúde pública;

c) Participar em toda a legislação profissional da área

da saúde dentária, contratos colectivos de trabalho para os membros neles abrangidos, defender todos os membros convenionados com entidades públicas e privadas, negociando as tabelas comparticipativas, bem como negociar outras prestações de natureza social de interesse para os membros e ainda negociar quaisquer acordos com entidades fornecedoras de serviços à classe dentária;

d) Promover o reforço do espírito de solidariedade, de cooperação, de ética profissional, regulamentado através do código de ética e deontologia;

e) Integrar ou integrar-se em organismos cooperativos, desde que seja do interesse dos seus membros;

f) Velar pelo cumprimento do código de ética deontológica para uma maior dignificação profissional e salvaguarda da saúde pública;

g) Velar junto das entidades competentes pela aplicação correcta das normas comunitárias em matéria de saúde oral, nomeadamente as directivas que têm por objectivo o reconhecimento mútuo dos diplomas, certificados e outros títulos de dentista e que inclui medidas destinadas a facilitar o exercício efectivo do direito de estabelecimento e da livre prestação de serviços;

h) Organizar um serviço de consultadoria jurídica, com vista a orientar e defender os interesses morais e materiais dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Membros

Artigo 10.º

Na ANDEP filiam-se todos os profissionais subordinados que observem as condições previstas no artigo segundo destes Estatutos e que solicitem a sua inscrição.

Artigo 11.º

1- O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito, acompanhada das habilitações profissionais e demais documentação exigida.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

Artigo 12.º

1- São direitos dos membros:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos directivos ou quaisquer órgãos da ANDEP;

b) Beneficiar dos serviços organizados pela ANDEP ou da defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

c) Participar na vida da ANDEP, nomeadamente nas reuniões das assembleias-gerais, requerendo, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Recorrer para a assembleia-geral de todas as irregularidades e infracções aos estatutos, bem como das sanções que hajam sido impostas pela direcção;

e) Exercer o direito de tendência, de acordo com o dispos-

to no número seguinte.

2- É garantido a todos os membros o direito de tendência, em anexo aos presentes estatutos, e fazendo parte integrante dos mesmos

Artigo 13.º

São deveres dos membros:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades da ANDEP e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho;
- c) Desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado, salvo se lhe for concedida escusa por motivos devidamente justificados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos corpos sociais emanadas de acordo com os estatutos;
- e) Satisfazer regularmente a quotização ou outros encargos a que estiver sujeito;
- f) Comunicar à ANDEP, no prazo máximo de trinta dias, a mudança de residência ou o abandono da profissão por doença ou por qualquer outra incapacidade.

Artigo 14.º

A quotização mensal será estabelecida anualmente em assembleia-geral, sob proposta da direcção.

Artigo 15.º

Perdem a qualidade de membros os profissionais que:

- a) Deixem de pagar as quotas durante um período de seis meses consecutivos sem justificação comprovada, desde que o incumprimento persista após segundo aviso feito pela direcção em carta registada;
- b) Deixarem, voluntária ou involuntariamente, a actividade profissional sem do facto dar conhecimento à ANDEP;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

§ único. Não perdem a qualidade de membro os profissionais que por simples requerimento à direcção peçam a suspensão do pagamento de quotas por doença prolongada, desemprego ou outras situações relevantes que comprovem e demonstrem a sua debilidade económica.

Artigo 16.º

Regime disciplinar

Podem ser aplicadas aos membros as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos até ao prazo máximo de um ano;
- c) Expulsão.

Artigo 17.º

1- As sanções disciplinares aplicar-se-ão em função dos seguintes critérios:

- a) Gravidade objectiva da infracção;
- b) Intencionalidade da conduta do infractor;
- c) Repercussão da infracção na actividade da ANDEP e na sua imagem externa.

2- Incorrem na sanção de advertência por escrito os mem-

bros que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

Artigo 18.º

Incorrem na sanção de expulsão os membros que:

- 1-
 - a) Não acatem as decisões e resoluções dos órgão competentes;
 - b) Não paguem as quotas há mais de um ano, observado que seja o disposto na alínea a) do artigo 15.º deste estatuto;
 - c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da ANDEP ou dos membros previstos nos estatutos e no código de ética e deontologia;
 - d) violem gravemente os estatutos da ANDEP.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao membro seja assegurado o direito de defesa, em adequado processo disciplinar, o qual terá que ser escrito.

Artigo 20.º

O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias.

Artigo 21.º

1- O processo disciplinar e a aplicação das sanções são da competência da direcção.

2- A instrução dos processos disciplinares compete ao conselho científico (CC) e conselho de disciplina (CD), a pedido da direcção.

3- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia-geral, que julgará em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia-geral.

4- A expulsão é da exclusiva competência da assembleia-geral, mediante proposta da direcção.

5- As sanções aplicadas pela ANDEP não ilibam o sócio de poder ser ainda pronunciado pelos tribunais por processo posto por este organismo, quando a matéria for considerada grave e lesiva dos interesses da saúde pública, da ANDEP ou dos seus membros.

Readmissão dos membros

Artigo 22.º

1- Aos profissionais que, por qualquer razão ou penalização, hajam perdido a sua qualidade de membros associados e, regularizada a falta originária da perda, desejam ser readmitidos é facultada a readmissão desde que, para tal, apresentem à direcção requerimento nesse sentido.

2- Exceptuam-se os casos previstos na alínea c) do artigo 15.º, em que o pedido deverá ser apresentado, apreciado e votado favoravelmente pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 23.º

Para galardoar acções de relevante interesse em prol da

classe, são criados os graus honoríficos seguintes:

Membro honorário com colar, membro benemérito com colar, membro honorário e membro benemérito.

1- A atribuição de grau de membro honorário, com ou sem colar, e de benemérito com colar é concedida pela assembleia-geral, sob proposta da direcção.

2- A atribuição do título de membro benemérito é outorgada pela direcção.

3- A atribuição destes graus honoríficos constantes deste artigo deve ser regulamentada e registada em livro de actas próprio para esse fim.

§ único. O colar a que alude o corpo deste artigo é o colar de Santa Apolónia.

CAPÍTULO V

Órgãos nacionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Os órgãos nacionais da ANDEP são:

- 1- Assembleia-geral;
- 2- Direcção;
- 3- Conselho fiscal.

Artigo 25.º

1- Os membros dos corpos dirigentes são eleitos pela assembleia-geral entre os membros da ANDEP no pleno gozo dos seus direitos.

2- Os membros de um dos órgãos pode participar nos outros órgãos, com excepção do conselho fiscal, não podendo o numero total daqueles ultrapassar um terço do total de membros.

Artigo 26.º

A duração do mandato dos membros dos corpos directivos é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 27.º

O exercício dos corpos directivos é gratuito e pode ser remunerado quando a assembleia-geral o determinar.

SECÇÃO III

Assembleia-geral

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os membros no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente.

Artigo 29.º

À assembleia geral compete:

1- Eleger os membros efectivos e suplentes da respectiva mesa e demais órgãos directivos.

2- Deliberar sobre a alteração dos estatutos, aprovar e alterar o seu regulamento interno.

3- Autorizar a criação de delegações regionais e aprovar o regulamento a que hão-de estar sujeitas.

4- Discutir, alterar e votar orçamentos, relatórios e contas da direcção.

5- Deliberar sobre as propostas que lhe forem apresentadas.

6- Fiscalizar os actos dos corpos directivos e, de uma maneira geral, a execução das suas deliberações.

7- Decidir da inscrição ou abandono da ANDEP em e de qualquer organização profissional e designar delegados para representação do organismo em qualquer organização ou associação, nacional ou estrangeira.

8- Deliberar sobre a exclusão de membros, nos termos deste estatuto.

9- Deliberar sobre o emprego de fundos da ANDEP, assim como a sua eventual integração, dissolução e termos de os levar a cabo.

Artigo 30.º

Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

1- Convocar eleições e constituir mesas eleitorais nas delegações regionais e nomear os seus membros, em número de três.

2- Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos.

3- Abrir e rubricar os livros de actas da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal.

4- Dar posse aos eleitos para os diversos cargos e funções previstos nos estatutos e regulamentos.

5- Verificar a regularidade das listas concorrentes aos actos eleitorais, bem como a elegibilidade dos candidatos.

6- Aceitar e dar andamento, no prazo devido, aos recursos interpostos.

7- Conceder trinta minutos antes da ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Ao vice-presidente da mesa da assembleia-geral compete coadjuvar o presidente e, na ausência ou impossibilidade deste, desempenhar as funções ao mesmo consignadas.

Artigo 32.º

Ao secretário compete dirigir e elaborar, juntamente com o presidente, as actas das sessões, ler o expediente da e na mesa da assembleia, fazer todo o expediente da mesa e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

§ 1.º Na ausência ou impossibilidade do presidente e vice-

-presidente, cabe ao secretário o desempenho das funções enumeradas no artigo 30.º

§ 2.º Quando em reunião da assembleia não estiver presente o secretário e o suplente, a presidência designará de entre os membros presentes quem deverá secretariar essa reunião.

SUBSECÇÃO III

Artigo 33.º

As reuniões da assembleia-geral realizam-se:

1- Em assembleia eleitoral, até ao dia trinta e um de dezembro do ano em que terminem os mandatos dos órgãos directivos, para cumprimento do número 1 do artigo 29.º, ou sessenta dias após a queda por perda de mandato dos órgãos directivos, quando a assembleia-geral o determine.

2- Em assembleia-geral ordinária, durante o primeiro trimestre de cada ano, para os efeitos do número 4 do artigo 29.º

3- Em assembleia-geral extraordinária, sempre que tal seja julgado necessário.

Artigo 34.º

As reuniões extraordinárias da assembleia-geral ocorrem:

1- Sempre que o seu presidente, ou quem estatutariamente o substitua, a convoque.

2- Quando solicitadas pela direcção ou pelo conselho fiscal.

3- O requerimento de qualquer membro, como via de recurso de sanções disciplinares que lhe hajam sido aplicadas pela direcção.

§ 1.º Os pedidos de convocação da assembleia-geral feitos por escrito, com indicação do assunto a debater, ao presidente da mesa da assembleia-geral ou a quem estatutariamente o substitua, que deverá proceder à respectiva convocação no prazo máximo de oito dias.

§ 2.º Quando requeridas pelos membros, as assembleias não se realizarão se os interessados ou dois terços dos representantes/requerentes, pelo menos, não responderem à chamada logo após a abertura da sessão.

Artigo 35.º

As assembleias-gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por quem estatutariamente o substitua, por comunicação endereçada pelo correio aos membros, por anúncio em, pelo menos, dois jornais da imprensa diária, um em Lisboa e outro no Porto e, ainda, por avisos afixados na sede e delegações da ANDEP.

Artigo 36.º

A convocação da assembleia-geral será feita com a antecedência mínima de quinze dias e dela constarão obrigatoriamente os termos estatutários em que é convocada, a ordem de trabalhos, a hora e o local da reunião, não podendo ser tratados nem decididos assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

§ único. Em casos excepcionais de urgência comprovada,

a assembleia-geral poderá ser convocada com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 37.º

1- As reuniões da assembleia-geral só poderão funcionar se, à hora marcada, estiverem presentes, ou representados, os associados titulares de, pelo menos, metade dos votos e, meia hora depois, com qualquer número de presentes, em que as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos presentes, excepto nos casos em que outras condições estejam previstas na lei e nos estatutos.

2- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

Artigo 38.º

1- As votações podem ser secretas, nominativas ou por levantamento do braço.

2- O voto secreto funciona sempre para eleições, destituição dos corpos directivos, sanções disciplinares, integração noutras associações e ainda na extinção da ANDEP.

Da direcção

Artigo 39.º

1- A direcção é composta por cinco membros efectivos (um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, um vogal) e dois suplentes.

2- Os membros suplentes entram em substituição dos efectivos por perda de mandato, suspensão temporária do mandato ou demissão. Nestes casos, a direcção convoca-os para assumir as suas funções na efectividade, que deverá ser sancionada na primeira assembleia-geral que se efectuar.

3- A direcção reunirá sempre que tal seja julgado necessário, através de convocação do seu presidente, por iniciativa deste, ou a pedido de dois dos seus membros.

4- A direcção funcionará sempre com a presença da maioria dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

6- Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

7- Após cada reunião será lavrada uma acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

Artigo 40.º

Conselho científico e conselho disciplinar

Para assessorar a direcção, esta criará órgãos consultivos, que se designarão por conselho científico (CC) e conselho disciplina (CD). Estes conselhos funcionarão segundo regulamentos próprios a aprovar, em conjunto, pela direcção e membros constituintes dos CC e CD.

§ 1.º O conselho científico actuará sempre sob solicitação da direcção ou por sua própria iniciativa.

§ 2.º O conselho de disciplina actuará sempre sob solicitação da direcção.

§ 3.º A constituição destes órgãos não deverá exceder o total de quatro membros, incluindo um membro da direcção.

Artigo 41.º

Compete à direcção:

- 1- A administração da ANDEP.
- 2- Movimentar as contas bancárias.
- 3- Comprar e vender móveis, máquinas e equipamentos.
- 4- Representar legalmente a ANDEP em todas as circunstâncias e lugares.
- 5- Emitir cartão de identificação de membros da ANDEP.
- 6- Elaborar e apresentar à assembleia-geral os orçamentos ordinários e suplementares e o relatório e contas do exercício.
- 7- Criar receitas e fundos.
- 8- Requerer a convocação extraordinária da assembleia-geral e a ela submeter todos os assuntos a que, estatutariamente, esteja obrigada e todos aqueles que, pela sua importância, aconselhem uma tomada de posição de todos os membros associados.
- 9- Admitir os membros, nos termos dos estatutos.
- 10- Manter actualizado o registo geral dos membros no pleno gozo dos seus direitos, nos termos deste estatuto, e facultá-lo aos membros quando requerido, e as instruções quando julgue necessário ao interesse dos membros da ANDEP.
- 11- Elaborar os regulamentos internos das delegações regionais, do conselho científico, do conselho de disciplina e outros que, entretanto, venham a ser criados.
- 12- Ordenar e instaurar processos disciplinares e aplicar as penas estabelecidas nos termos destes estatutos.
- 13- Propor à assembleia-geral as alterações estatutárias ou regulamentares aconselháveis, com parecer do conselho científico e do conselho de disciplina.
- 14- Solicitar reuniões de corpos gerentes sempre que o entenda necessário.
- 15- Convocar e presidir às reuniões dos delegados regionais.
- 16- Praticar todos os actos condicentes à realização dos fins e objectivos da ANDEP.
- 17- Contratar o pessoal administrativo e técnico necessário à prossecução dos fins da ANDEP.
- 18- Nomear delegados distritais, coordenar a sua actividade e apoiá-los nas suas funções.
- 19- Criar o conselho científico e o conselho de disciplina e nomear os seus membros.
- 20- Criar delegações regionais.
- 21- Nomear ou eleger os delegados regionais.
- 22- Informar todos os membros das resoluções aprovadas nas assembleias-gerais, das suas obrigações institucionais e, de uma forma genérica, das actividades da ANDEP.

Artigo 42.º

- 1- A direcção reunir-se-à, ordinariamente de quinze em quinze dias e, extraordinariamente, sempre que o julgue conveniente por convocatória do presidente ou pela maioria dos seus membros.
- 2- O quórum é constituído pela maioria dos seus membros e são nulas as decisões tomadas quando não está reunida a maioria.

- 3- Todas as decisões das reuniões de direcção devem ser exaradas em livro de actas próprio.

Artigo 43.º

Para obrigar a ANDEP são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros da direcção, sendo, nas operações financeiras, obrigatórias a do tesoureiro ou, na sua ausência ou impossibilidade, a do presidente e a de outro membro da direcção.

Artigo 44.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões tomadas no exercício das suas funções, sendo, no entanto, isentos aqueles que hajam votado contra deliberações tomadas ou que, faltando justificadamente à reunião em que elas tenham sido tomadas, expressem o seu desacordo logo que delas tomem conhecimento.

Artigo 45.º

Sempre que as circunstâncias o aconselhem e o número de membros o justifique, a direcção pode propor à assembleia-geral a criação de delegações regionais.

§ único. A proposta de criação de delegações regionais deverá ser acompanhada de parecer do conselho científico e do conselho de disciplina e do projecto de regulamento, que determinará a área, competência e autonomia de cada delegação.

Artigo 46.º

Compete ao presidente e, na falta deste, ao vice-presidente:

- 1- Representar a ANDEP ou fazer-se representar. Esta representação deverá ser exarada em acta da direcção ou por procuração, conforme os casos e a responsabilidade inerente o exijam.
- 2- Assinar todo o expediente, fazer despachos e assinar cheques em conjunto com o tesoureiro.
- 3- Convocar reuniões extraordinárias da direcção, do conselho científico, do conselho de disciplina, das delegações regionais e das delegações distritais.
- 4- Presidir a todos os trabalhos, reuniões da direcção e outras por si convocadas, dentro da competência da direcção.

Artigo 47.º

Competência do secretário:

- 1- Redigir as actas das sessões da direcção.
- 2- Escrutinar os livros das inscrições e o das saídas dos membros.
- 3- Dirigir o expediente.
- 4- Dar contas à direcção de todos os officios e comunicações, quer recebidas quer a expedir, que tenham de ser objecto de deliberação da direcção ou da assembleia-geral.
- 5- Organizar os processos que tiverem de ser submetidos a apreciação da assembleia-geral, quando não tiver sido nomeada, para tal fim, uma comissão especial.
- 6- Redigir o relatório anual dos trabalhos realizados pela direcção, que será apresentado à assembleia-geral ordinária.

Artigo 48.º

Compete a um dos vogais escolhidos pela direcção:

- 1- Organizar a biblioteca e o arquivo, velando por tudo o que deles fizer parte.
- 2- Redigir e apresentar à direcção a correspondência trocadas com membros correspondentes nacionais.

Artigo 49.º

Compete ao tesoureiro:

- 1- A arrecadação de todas as receitas e pagamento de todas as verbas autorizadas pelos estatutos ou aprovadas pela direcção.
- 2- A responsabilidade de todos os fundos da ANDEP entregues à sua guarda.
- 3- A efectivação de depósitos em estabelecimentos bancários dependentes do Estado, contas de depósitos à ordem ou a prazo, em nome da ANDEP, de todas as importâncias do mesmo.
- 4- A fiscalização do serviço de cobrança de quotas, jórias e de toda a receita da ANDEP.
- 5- Nomear um técnico de contas para a escrituração do livro de contabilidade social.
- 6- A apresentação à direcção de balancetes mensais, acompanhados da respectiva documentação justificativa.
- 7- Assinar as ordens de pagamento e cheques para levantamento de depósitos.

§ único. As ordens de pagamento e cheques a que se refere este número 7 serão sempre assinados conjuntamente com o presidente da direcção e do conselho fiscal e, na ausência ou impedimento destes, por um dos vogais do conselho fiscal e da direcção.

Conselho fiscal

Artigo 50.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade económica e financeira da ANDEP, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a situação da mesma.

Artigo 51.º

O conselho fiscal é constituído por três membros e dois suplentes e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos.

Artigo 52.º

Compete ao conselho fiscal:

- 1- Reunir trimestralmente para análise da contabilidade da ANDEP.
- 2- Dar o seu parecer sobre os orçamentos e contas do exercício da direcção e submetê-lo à aprovação da assembleia-geral.
- 3- Pronunciar-se, sempre que para tal seja solicitado pela assembleia-geral ou pela direcção, sobre projectos ou acções da ANDEP que envolvam diminuição de fundos ou receitas ou aumento de despesas.

- 4- Requerer a convocação da assembleia-geral quando a direcção não cumpra as obrigações que estatutariamente lhe são impostas.

Artigo 53.º

O conselho fiscal é solidariamente responsável, com a direcção ou comissões directivas, pelos actos destas sobre que haja emitido parecer favorável.

Artigo 54.º

No caso de renúncia ou logo que se tome certo o impedimento, prolongado ou definitivo, de algum ou alguns elementos do conselho, deverá o facto ser imediatamente comunicado ao presidente da mesa da assembleia-geral, que convocará os suplentes pela ordem de votação e os empossará no exercício das suas funções.

Artigo 55.º

Por cada parecer que emita, o conselho fiscal escolherá, de entre os seus membros, o que deverá ser relator.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 56.º

A eleição dos membros dos órgãos associativos deverá realizar-se em assembleia-geral convocada expressamente para esse fim, até ao dia trinta de novembro do ano em que terminem os respectivos mandatos.

Artigo 57.º

O presidente da assembleia-geral, ou o seu legal substituto, deverá convocar a assembleia-geral eleitoral com uma antecedência de trinta dias relativamente à data das eleições.

Artigo 58.º

Até noventa dias antes da data limite da realização da assembleia-geral eleitoral, a direcção deverá elaborar o recenseamento geral dos membros da ANDEP.

Artigo 59.º

1- As eleições para os diferentes cargos serão feitas por escrutínio secreto numa só lista, que albergue todas as listas devidamente legais, indicando pela devida ordem a mesa da assembleia-geral, direcção e conselho fiscal, constituída pelos membros no gozo pleno dos seus direitos.

2- Todo o associado tem o direito de participar na actividade da associação, incluído o de eleger, e ser eleito, para os corpos sociais e ser nomeado para qualquer cargo associativo

§ 1.º Todos os membros podem constituir lista de candidatos aos corpos directivos, desde que os propostos aceitem e seja subscrita por número de membros nunca inferior a dez por cento do total da sua massa associativa e apresentar, conjuntamente, o programa da sua actividade.

§ 2.º A direcção deverá, sempre que o julgue necessário,

apresentar a sua lista, sendo esta considerada a lista A e as outras seguir-se-ão, por ordem alfabética, conforme a sua ordem de entrada;

§ 3.º As listas de candidatura devem dar entrada na secretaria da ANDEP até trinta dias antes das eleições, findo o qual é encerrado o período de recepção das referidas listas.

§ 4.º O presidente da assembleia-geral enviará, no prazo de quinze dias antes das eleições, uma circular dando a conhecer aos membros todas as listas de corpos directivos para a referida eleição e dos seus programas de actividade.

§ 5.º No acto eleitoral o membro terá de se identificar ao presidente da mesa eleitoral, o qual lhe fornece a respectiva lista; a seguir, o mesmo dirige-se à câmara de voto, onde assinalará com uma cruz a lista por si escolhida, que entregará dobrada em quatro, ao presidente da mesa e esta a introduzirá na respectiva urna.

§ 6.º A mesa eleitoral é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou quem o substitua, um secretário, um escrutinador escolhido da assembleia e um vogal indicado por cada uma das listas que fiscalizará.

Artigo 60.º

Não são eleitores nem elegíveis os membros que forem funcionários da ANDEP ou que com ela tenham contrato remunerado.

Artigo 61.º

É de três anos a duração do mandato dos corpos directivos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, devendo a direcção cessante fazer a entrega aos seus sucessores, no acto de posse, de todos os valores em seu poder, assim como da escrita e balanço do activo e passivo da ANDEP.

Artigo 62.º

Os membros poderão impugnar o acto eleitoral, desde que este não tenha obedecido ao que está estatuído, em requerimento devidamente fundamentado e subscrito por dez por cento dos profissionais representados na ANDEP.

§ único. A assembleia-geral decidirá do recurso interposto no prazo de vinte e quatro horas. As listas ilegíveis serão consideradas nulas; em caso de empate, proceder-se-á a novo escrutínio; se houver novo empate será escolhida a lista que tiver maior número de subscritores.

Artigo 63.º

No caso de impedimento ou escusa, justificado e aceite, dos membros efectivos dos corpos directivos, serão chamados os suplentes; na falta destes serão designados pelo presidente da mesa da assembleia-geral os membros que os hão-de substituir até nova assembleia-geral.

Artigo 64.º

Os membros poderão votar por procuração e por correspondência nos seguintes termos:

a) A lista deve ser remetida dobrada, em sobrescrito fechado, com a indicação exterior do nome e número de membro e sua residência;

b) Esse sobrescrito deverá ser acompanhado de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, devidamente assinada;

c) O voto deverá ser enviado através dos correios, até vinte e quatro horas antes do acto eleitoral.

§ único. Confirmada a identidade do votante e feita a descarga nos cadernos eleitorais, será aberto o sobrescrito contendo a lista, devidamente dobrada, sob pena de nulidade, e imediatamente deitada na urna.

Artigo 65.º

É proibida a alteração ou troca de cargos dentro de cada lista ou entre as diversas listas apresentadas.

Artigo 66.º

A mesa da assembleia decidirá de todas as reclamações e dúvidas, verbais ou escritas, que lhe forem apresentadas no decurso do acto eleitoral, que serão registadas em acta, bem como decisões tomadas, que deverão ser sempre fundamentadas.

Artigo 67.º

Encerrada a votação, o presidente da mesa quebrará o selo da urna e proceder-se-á à contagem do número de listas entradas e ao, confronto desse número com os das descargas nos cadernos eleitorais, seguindo-se o apuramento dos votos obtidos por cada lista.

§ único. Será proclamada vencedora a lista que obtiver a maioria de votos.

Artigo 68.º

Em caso de empate de votos nas listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição no prazo de oito dias, fazendo-se a convocação nos termos das assembleias de emergência.

§ único. A nova eleição incidirá apenas sobre as listas que hajam obtido a igualdade de votos.

Artigo 69.º

Concluído o apuramento final, o presidente da mesa da assembleia-geral fará afixar imediatamente, na sede, a relação de todos os membros votados, com a indicação dos votos obtidos por cada um e a indicação dos eleitos.

Artigo 70.º

A posse dos membros eleitos será conferida pelo presidente cessante da mesa da assembleia-geral na segunda semana seguinte ao termo do acto eleitoral.

CAPÍTULO VII

Organização financeira

Artigo 71.º

Constituem receitas da ANDEP:

- a) O produto das quotas e demais contribuições;
- b) Os juros de fundos capitalistas;
- c) Quaisquer receitas que lhe venham a ser atribuídas, no-

meadamente de serviços criados no âmbito da ANDEP;

- d) Quaisquer donativos, doações ou legados;
- e) Lucros provenientes de cursos, congressos e outras manifestações.

Artigo 72.º

As despesas da ANDEP são as que, devidamente orçamentadas, sejam necessárias à normal consecução dos seus objectivos.

Artigo 73.º

Os orçamentos anuais elaborados pela direcção deverão conter previsões o mais circunstanciados possível para o exercício que corresponderá ao ano civil imediato.

§ único. Sempre que se mostre aconselhável e mediante parecer do conselho fiscal, serão elaborados orçamentos extraordinários para a realização dos objectivos que não devem ser considerados essenciais à natureza e fins da ANDEP.

Artigo 74.º

Os valores monetários deverão ser depositados em instituição de crédito, não sendo permitido em cofre mais do que o indispensável à satisfação das despesas quotidianas, até ao limite de duzentos e cinquenta euros.

§ único. A movimentação das contas bancárias só poderá ser feita mediante as assinaturas do tesoureiro e de outro membro da direcção; na ausência ou impossibilidade daquele, será obrigatória a assinatura do presidente ou quem o substitua.

Artigo 75.º

A compra ou venda, de imóveis, só é possível depois de aprovada em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

Artigo 76.º

A venda de móveis ou utensílios é permitida à direcção, desde que os mesmos sejam manifestamente inúteis ou seja reconhecida a vantagem da sua substituição por outros mais funcionais.

Artigo 77.º

Anualmente, as contas de exercício serão afixadas nos quinze dias anteriores à data da assembleia-geral para a sua apreciação e aprovação.

CAPÍTULO VIII

Dissolução e liquidação

Artigo 78.º

A ANDEP poderá ser dissolvida quando o número de membros for inferior ao necessário para constituir uma direcção e um conselho fiscal, cumulativamente considerados.

Artigo 79.º

A liquidação far-se-á nos termos da legislação aplicável e os fundos e haveres da ANDEP, depois de satisfeitas as

dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, serão entregues a associações análogas.

Artigo 80.º

As deliberações relativas à dissolução e extinção da ANDEP são tomadas pela mairia qualificada de três quartos dos votos representativos de todos os associados.

Artigo 81.º

A assembleia-geral que aprove a dissolução nomeará uma comissão liquidatária, estabelecendo a sua composição os bens e valores remanescentes, os quais em nenhum caso poderão ser distribuídos pelos membros.

CAPÍTULO IX

Eleição, destituição ou cessação de funções do delegado sindical

Artigo 82.º

1- O delegado sindical é associado da ANDEP que actua como elemento de coordenação e dinamização da actividade da mesma no serviço, sector ou local de trabalho.

2- O delegado sindical exerce a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justifiquem.

3- A designação dos delegados sindicais é da competência da direcção, precedida de eleições a realizar nos locais de trabalho, entre os respectivos trabalhadores, ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

4- A eleição, e destituição, dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto.

5- Cabe à direcção assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 83.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado na ANDEP, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não exerça cargo de chefia máxima nos locais de trabalho;
- d) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

Artigo 84.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição de delegados sindicais deve verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 85.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da assembleia sindical que os elege e pode verifica-se a todo o tempo.

2- A exoneração verifica-se por deliberação da assembleia sindical convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores presentes, e por voto directo e secreto.

3- A assembleia sindical que destituir delegados sindicais procede à eleição dos respectivos substitutos.

4- A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à direcção do serviço pelo sindicato, após o que os delegados iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 86.º

Farão parte integrante destes estatutos e terão a mesma força executória os regulamentos em vigor, bem como aqueles que vierem a ser aprovados em assembleia-geral.

Artigo 87.º

Os casos omissos nestes estatutos serão regulados de acordo com a lei e os princípios gerais do direito e, na sua falta, pelas deliberações da assembleia-geral.

ANEXO

Direito de tendência

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da ANDEP, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

3- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número de associados.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da ANDEP

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da ANDEP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por

isso, os seus poderes e competência exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 5.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia-geral.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da ANDEP estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia-geral ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelos órgãos sociais sobre as decisões mais importantes da ANDEP, em reuniões por estes convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral e, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da ANDEP;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 27 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 193 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em ato eleitoral que decorreu de 8 de outubro de 2019 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Dr. Fernando Amado Teixeira Diniz.
 Vice-presidente - Dr. José Martins Fernandes Cautela.
 Secretário - Dr. António Augusto Nunes.
 Tesoureiro - Dr. Álvaro Marques Moura.
 Vogal - Dr. Albino Carrilho de Carvalho.
 Suplente 2 - Dr. Vitor Manuel Leal.
 Suplente 1 - Dr.ª Maria de Fátima da Costa Câncio.

Sindicato dos Professores no Estrangeiro - SPE/FENPROF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Nome	BI/CC
Presidente	
Carlos Alberto Pato	3151745
Vice-presidente	
Cecília de Freitas Morais	12822016
Tesoureiro	
Bruno Maurício Monteiro da Silva	12358684
Vogais	
Joana Maria Sousa Caeiro Marmelo	6788010
Maria Glória Sousa Cardoso	7449071
Teresa Manuela Figueiredo Barreiros	10602322
Maria Helena Fernandes Barreto	2330201
Dirigentes efetivos	
Susana Rosalina Silva Santos Mota	12781556
Renato Maciel da Silva Magalhães	12192084
Clara Maria dos Reis Neves Santos	06651416
Sérgio Filipe Oliveira Alves	12018667
Eduardo Hermínio Ramos de Figueiredo	10488340
Dirigentes suplentes	
Maria Agostinha Ferreira Gomes	9638956
Isabel Sousa Hofman	11070743
Rui Pedro Ferreira Gonçalves	11335789

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de dezembro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa.
 Alcides Manuel Vicêncio Galveia.
 Alexandre do Carmo da Luz Fernandes, sócio n.º 50742.
 Álvoro Manuel Resende Conceição.
 Ana Catarina Coelho Pinto.
 Ana Maria Barros Moreira.
 Ana Maria Gomes Santos Gandaio.
 Ângela Mónica Cabral Arruda.
 António Augusto Pires da Conceição.
 António Fernando Oliveira Costa.
 António João Mendonça Monteiro,
 António Manuel Domingos Figueiras dos Santos.
 António Manuel Rodrigues Magalhães.
 António Manuel Soares Nunes.
 António Manuel Oliveira Rosa.
 António Paulo Ramos dos Reis.
 António Ricardo da Silva Ferreira.
 Armando Manuel Oliveira Silva.
 Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves.
 Benvinda de Fátima Lima Borges Santos.
 Bruno Miguel Martins Luz.
 Carlos Alberto Calhas Filomeno.
 Carlos Alexandre Charneca Leal.
 Carlos Fernando Costa Martins.
 Carlos Manuel Faia Fernandes.
 Carlos Rodrigues Maceda.
 Catarina Joana Palma Azevedo.
 Cristina Maria Saavedra Torres.
 Edmundo João Rodrigues Marques.
 Eduardo da Rocha Ferreira.
 Eduardo Rodrigues dos Santos.
 Elsa Cristina Guerreiro Lopes.
 Elsa Maria Germano Paiva Arruda.
 Emanuel Jorge Correia Borges de Oliveira.
 Fernando José Tavares Moitas.
 Francisco de Freitas Matos.
 Francisco Manuel Cordeiro.
 Gina Maura Medeiros de Sousa.
 Guilhermina Maria Homem Bispo.
 Helena Isabel Duarte Neves.
 Hélia Fernanda Sousa Santos Amarante.
 Hélio José Vieira da Encarnação.
 Henrique Jesus Robalo Vilallonga.

Hugo André Melício Negrier Dias.
Hugo Jorge Nunes Mestre.
Humberto de Jesus Cordeiro Isca.
Jaime Alexandre Conceição Rosa.
Joana Fernandes Marques.
João António de Sousa Correia.
João Carlos Lopes Serra.
João Carlos Quintino Samina Coelho.
João Carlos Santos Marques.
João José Carçoço Castelo.
João Luís Santos Freitas.
João Manuel Claro dos Santos.
João Manuel Monteiro dos Santos.
João Paulo Soares de Sousa.
João Pedro Carvalho Correia.
Joaquim Augusto Carvalho de Sousa.
Jorge Manuel Cruz Lourenço.
Jorge Manuel de Oliveira Gomes.
Jorge Palma Pereira.
José Agostinho Rodrigues Santana.
José Alberto Valente Rocha.
José Alexandre Gonçalves Magno Pinto
José António de Oliveira Cardoso.
José António Vara Freire.
José Augusto Tenreiro.
José Dias Mesquita.
José Fernandes Esteves Costa.
José Joaquim de Miranda Correia.
José Manuel Batista Leitão.
José Manuel Carvalho da Costa Pereira.
José Manuel Lopes Catalino.
José Mauricio Carvalho.
Ludgero Paulo Nascimento Pintão.
Ludovina Maria Gomes de Sousa.
Luis Alexandre Duarte Marcelino.
Luís Filipe Tavares Silva.
Luís Manuel Lopes Fernandes.
Luisa Maria Moura Rodrigues da Silva.
Manuel da Silva Ravara.
Manuel dos Santos Pereira.
Manuel João Almeida Lopes.
Manuel Joaquim Ferreira Sousa.
Marco António Fortio Calhau.
Marco Manuel Matos Melchior.
Maria Clara Martins Nogueira.
Maria da Conceição Pereira da Costa.
Maria de Fátima Amaral.
Maria Inês Reis Canelas da Silva.
Maria Inês Teixeira Tomé.
Maria José Oliveira do Nascimento Rosa.
Maria Luísa Teixeira Fernandes.
Maria Manuela Ribeiro Vila Boas.
Maritza Moreira Abreu Pereira.
Marlene Maria Sousa Maricato.
Norberto Sousa Tavares.
Nuno Miguel Fialho Santos Ferreira.
Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga
Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues.

Patrícia Maria Marques Teixeira.
Paula Cristina de Carvalho Dias.
Paulo Henrique Oliveira Tavares Silva.
Pedro Branco Rebelo.
Pedro Miguel Lopes Tavares.
Pedro Miguel Soares Couto.
Ricardo Jorge Bernardo Fernandes.
Ricardo Jorge Oliveira Balona.
Rosária Maria dias Pereira Leão.
Rui Filipe Nunes Marreiros.
Rui Miguel Brites Ribeiro.
Rui Pedro das Neves Pinheiro.
Rui Pedro Soares Ávila.
Sara Isabel Fernandes Brum Vieira.
Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira.
Tânia Sofia dos Anjos Ribeiro.
Tiago da Costa Martinho.
Valter Ricardo Borralho Lóios.
Vanda Isabel Costa Figueiredo.
Vasco de Brito Soares Santana.
Vera Cristina Fernandes Horta Dores.
Vitor Feliciano Pedro Pires.
Vitor Manuel Baião da Silva.
Vitor Manuel Teixeira Carvalho.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de dezembro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Adriano Manuel Mota Costa.
Amélia Maria Teixeira Costa.
Ana Sofia Bravo Ruivo S. Menezes.
Anabela Ferreira Nazaré.
Angelo Manuel Paiva Cândido.
Antonio Jose Ferreira Pereira.
Antonio Manuel Gonzalez Pires Patola.
Antonio Manuel Machado Santos.
Augusto Prazeres Ribeiro.
Bruno Miguel Parada Gonçalves.
Bruno Tiago Moita Vinagre Dias.
Carlos Alberto Infante Galvao.
Carlos Alberto Azevedo Conceição.
Carlos Manuel Santos Prazeres.
Carlos Alberto Santos Reis.
Daniel Bernardo Pina Negrão.
Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho.
Domingos da Assunção Batista Ceia.
Edgar Manuel Carreira Muliano.
Eduardo Alexandre Almeida Alves.
Eduardo Manuel Penitencia da Rita.
Esmeralda Gonçalves Magalhães.
Fernandes Raimundo S. Boaventura.
Fernando da Conceicao Gomes Lima.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso.
Filipe Antonio Andrade Mendes.
Francisco Carlos Almeida da Silva.
Helga Cristina Correia Soares.
Helvio Bruno Assuncao Mendes.
Henrique Jose Goncalves Almeida Santos.
Henrique Manuel Silva Costa.
Joao Gabriel Carvalho Batista Isqueiro.
Joao Maria Mantinhas Maneta.
Joaquim António Rosa Rodrigues.
Jorge Manuel Guerreiro Costa.
Jose Alfredo Leal Oliveira.
José Manuel Serra Gaspar.
Jose Gonçalves dias Pereira.
Jose Manuel Campos Santos.
José Carlos Alves Sá.
Laura Fernandes Gonçalves da Silva.
Luis Miguel Alves Cruz Pinto.
Madalena Conceição Oliveira Correia.
Mário Jorge Terra Meirinho.
Nuno Filipe Tavares Moura.
Olga Maria Ferreira Monteiro.
Paula Cristina Conde Peixeira Pascoa.
Paulo Filipe Freire Silva.
Paulo Jorge Sousa Goncalves.
Paulo Renato Amorim Jarego.
Paulo Ricardo Duarte Ferreira.
Pedro Manuel Tavares Faroia.
Ricardo Daniel Oliveira Pádua Silva.
Rui Alberto Santos Silva.
Rui Manuel Afonso Freire.
Rui Manuel Bernardo Jerónimo.
Rui Manuel Fernandes Simões.
Rui Alexandre Silva Simões Rodrigues.
Valdemar José Lopes.
Vitor Manuel Pires Evaristo.
Vitor Manuel Teixeira Narciso.

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 e 21 de dezembro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Listagem corpos gerentes eleitos no 12.º congresso do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, realizado nos dias 20 e 21 de dezembro de 2019, para o mandato de quatro anos

Secretário-geral - José António Simões, Póvoa de Santa Iria, controlador de qualidade, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2521746.

Comissão executiva

Vice-secretários gerais:

José Mendes Maridalho, Amadora, TRTMA, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4976524.

Oswaldo Carvalho Bernardino, Penalva do Castelo, técnico-afinação de máquinas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 057490759.

António Alberto Palolo Sarmento, Santo António da Charneca, operador fabril, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08553098.

António José Gonçalves Costa, Abrantes, trabalhador de qualificação especializada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7372920.

Herculano Conceição dos Santos, Palmela, líder de equipa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10341344.

Mário Gaspar Valério, Estarreja, detetor deficiência de fabrico, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06253964.

Cristina Isabel Anjos Moleiro, Amora, coordenadora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09950017.

Vítor Manuel Pacheco Cadilha, Viana do Castelo, operador de 1.ª, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07699944.

Ana Filipe, Lisboa, advogada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10054632.

Óscar Campos Pereira, Ramalhal, TRTMA, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10889448.

Fernando Jorge Zorro Benvindo, Évora, operador de 1.ª, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9102892.

José Henrique Pires Rondulha, Moita, operador de logística, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09590148.

André Manuel Ribeiro Silva, Cartaxo, OAE, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08447678.

Paulo Jorge Garcia Lages, Viseu, montador de peças de 1.ª, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11765206.

Ana Sofia Ralo Alípio, Foros de Amora, coordenadora de operadores especializados, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09905033.

Bruno Daniel dos Santos, Arcos de Valdevez, ajudante de processo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12568022

Carlos Manuel Cavaquinha Mendes, Seixal, empregado fabril, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07716556.

Alberto Simões, Lisboa, advogado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10071572

Elizabete Soares do Carmo Matos, Campo de Besteiros, embaladora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08026744.

Rosângela Aparecida Ribeiro, Carregado, carregadora/descarregadora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 32194410.

Isaac Jorge Pinto Sá, Caminha, operador de 1.ª, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12025192.

Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de dezembro de 2019 para o mandato de dois anos.

José Filipe Fragoso Rebelo Roger de Sousa (presidente).
Catarina Ribeiro Lopes.
Luís Manuel dos Santos Teles.
Nuno Miguel da Silva Henriques.
Vítor Nuno Virgílio Alves dos Santos.

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Triénio 2019/2022

Aristides Manuel Rolo Bicho
Sócio n.º A-1522
Piloto de barra e portos, APL - Administração do Porto de Lisboa, SA.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho
Sócio n.º A-737
Professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Daniel Cardoso Mestre
Sócio n.º A-1987
Professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas
Sócio n.º A-1556
Radiotécnico de 2.ª classe, desempregado.

Emídio Manuel R. Vilares dos Santos Torrão
Sócio n.º A-2003
Professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Graco Vieira Lourenço da Trindade
Sócio n.º A-1826
Piloto de Barra e Portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

João Carlos Gomes Frade
Sócio n.º A-1920
Professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Joaquim Pedro Rio Tinto Viana Diogo
Sócio n.º A-2001
Piloto de barra e portos, APVC - Administração do Porto de Viana do Castelo, SA.

Jorge Manuel Agostinho Monteiro
Sócio n.º A-2015
Piloto de barra e portos, Portos dos Açores, SA.

José Luís Viegas Lopes
Sócio n.º A-2097
Operador de tráfego marítimo, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate
Sócio n.º A-1282
Capitão de Marinha Mercante, reformado.

Luís Filipe Silva da Costa
Sócio n.º A-789
Capitão de Marinha Mercante, reformado.

Nuno Filipe Faria Gouveia
Sócio n.º A-1910
Piloto de barra e portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola
Sócio n.º A-1874
Piloto de barra e portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Auto Táxis Serra D'Arga, L.^{da} - Sócio n.º 9653, representado por Florêncio Plácido de Almeida.

Vice-presidente - António Monteiro e Comp.^a, L.^{da} - Sócio n.º 587, representado por José Faria Monteiro.

Vogal - M.P.T. - Motoristas Profissionais Táxis, L.^{da} - Sócio n.º 9123, representado por José Domingos de Oliveira Pereira.

Vogal - Táxis Sobre Rodas, L.^{da} - Sócio n.º 1245, representado por Manuel Gaspar da Silva.

Vogal - Henrique Santos Táxi-Unipessoal, L.^{da} - Sócio n.º 3492, representado por Henrique Martins dos Santos.

Substituto - Auto Táxis Amol, L.^{da} - Sócio n.º 2606, representado por Henrique Alves Cardoso.

Substituto - Jorge Barreiros Alves, L.^{da} - Sócio n.º 231, representado por Jorge Barreiros Alves.

ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2019 para o mandato de três anos.

Lista A

Candidata aos corpos sociais da ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional para o triénio 2019/2021

Direção		
Presidente	Nuno Lopes	Nuno A. O. Lopes Unipessoal, L. ^{da}
Vice-presidente adjunto	Vitória Abreu	CCEL - Casa das Carnes do Ervedal, L. ^{da}
Vice-presidente secretário	Célia Carrasqueiro	Saint-Gobain Mondego, SA (Verallia Portugal)
Vice-presidente tesoureiro	Antonio Luis Alves	MMPET, L. ^{da}
Suplente	Clara Rodrigues	Future Balloons Unipessoal, L. ^{da}
Suplente	Tiago Coelho	Maria Murta Farmácia, SA
Sectores		
Comércio		
Vice-presidente	João Santiago	Adriano Seco Santiago
Vogal	Fernando Lopes Cardoso	Sorefoz-Electrodomésticos e Equipamentos, SA
Vogal	Hugo Quaresma	Sapatarias Quaresma, L. ^{da}
Suplente	Cristina Vasco	Probebé Unipessoal, L. ^{da}
Indústria		
Vice-presidente	José Pedro Marques	Microplásticos, SA
Vogal	Aníbal Azevedo	RCD - Resíduos de Construção e Demolição, SA
Vogal	Mário Pimentel	Cavaleiro & C. ^a , L. ^{da}
Suplente	Joana Nascimento	Offsetarte Artes Gráficas, L. ^{da}
Serviços		
Vice-presidente	João Damasceno	Águas da Figueira, SA
Vogal	Susana Maria Cruz	OPERFOZ - Operadores do Porto da Fig. da Foz, L. ^{da}
Vogal	Cláudio Neto	Octagono Comunicação Digital, L. ^{da}
Suplente	Pedro Loureiro	CIPEF - Centro de Inspeção de Veículos Automóveis, L. ^{da}
Turismo		
Vice-presidente	Jorge Simões	Lupa Hóteis - Empreendimentos Hoteleiros, L. ^{da}

Vogal	Isabel João Brites	Fiel do Bairro, Unipessoal, L. ^{da}
Vogal	José Maria Leão Costa	Entre Memórias Gestão e Exploração de Empreendimentos Turísticos, L. ^{da}
Suplente	Pedro Caldeira	Quinta Santo António do Cardal, L. ^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 13 de dezembro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Manuel Vidal Analecto.
Hugo Miguel Silva Soares.
Natacha Bravo Pimenta.
Pedro Manuel Oliveira Loureiro.

Suplente:

Sónia Cristina Pereira Andrade.

Registado em 20 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 41 do livro n.º 2.

DS Smith Paper Viana, SA (Ex Europa&c Kraft Viana, SA) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Europa&c Kraft Viana, SA, que passa a denominar-se DS Smith Paper Viana, SA, eleitos em 10 de dezembro de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Maria Amieira Flores.
Camilo Torre Martins Correia.
Carlos Martins Oliveira Lopes.
Pedro Manuel Costa Gomes Saraiva Azevedo.
Paulo Alexandre Oliveira Neves.

Suplentes:

Carlos Peixoto Faria.
Fernando Jorge Fernandes Viana.
Pedro Rui Viana Teixeira.
Adriano Manuel Ribeiro Amorim Silva.
Acácio Morais da Cunha.

Registado em 24 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 41 do livro n.º 2.

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, para o mandato de dois anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Helder José Ferro Baptista, substituído por:
Jorge Manuel de Brito Dinis.

João Paulo Martins Santos, substituído por:
Raquel dos Santos Carvalho.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da}

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, no dia 16 de abril de 2020, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da}
Morada: Rua Francisco Pombo Sobrinho, 26 - 2560-112 Ponte do Rol.»

FEHST - Componentes, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FEHST - Componentes, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte informa V. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa FEHST - Componentes, L.^{da} no dia 15 de abril de 2020, para o triénio 2020/2023.»

Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bresfor - Indústria do Formol, SA.

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Ex.^{as}, que no dia 22 de abril de 2020 realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

Nome da empresa: Bresfor - Indústria do Formol, SA.
Morada: Av. dos Bacalhoeiros, s/n, Apartado 13, 3834-908 Gafanha da Nazaré.»

(Seguem as assinaturas de 15 trabalhadores.)

EPAL, SA/AdVT, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral

do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EPAL, SA/AdVT, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 23 de abril de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

EPAL, SA/AdVT, SA.

Morada: Av. da Liberdade, 24, 1250-144 Lisboa.»

Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L.^{da}

«Nos termos do disposto do número 3 artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L.^{da} O ato eleitoral será dia 17 de abril de 2020.

Identificação da empresa: Continental Teves Portugal - Sistemas de Travagem, L.^{da}

Morada: Parque Industrial das Carrascas, EN 252, km 11, 2950-402 Palmela - Portugal.»

(Seguem as assinaturas de 77 trabalhadores.)

BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BCO KJQ /"Produção e Serviços Energéticos, SA.

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro,

comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 7 de maio de 2020 na empresa BCO KJQ - Produção e Serviços Energéticos, SA com sede em Estarreja.

Nome da empresa: BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA.

Morada: Estarreja.»

(Seguem as assinaturas de 3 trabalhadores.)

Câmara Municipal da Moita - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Setúbal), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Moita.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, conjugado com o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, comunicar com a devida antecedência de 90 dias que, no dia 13 de abril do corrente ano de 2020, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Moita, sita na Praça do Município 2860-007 Moita.»

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.^{da}

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro,

comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 7 de maio de 2020 na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.^{da}, com sede em Estarreja.

(*Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores.»*)

Science4you, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo CESP - Sindicato dos Trabalha-

dores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de janeiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Science4you, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 17 de abril de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Science4you, SA.

Morada: MARL - São Julião do Tojal - Lugar do Quintanilha - 2660-421 Loures.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Jonil - Calçados, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jonil - Calçados, L.^{da}, realizada em 17 de janeiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Efetivos:

Cidália Conceição Ferreira Sousa.

Teresa da Conceição Carvalho Lopes.

Suplentes:

Maria de Lurdes da Cunha e Silva.

Registado em 28 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 143 do livro n.º 1.

Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, realizada em 28

de novembro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

Efetivos:

Alexandra Maria Neves dos Santos.

Suplentes:

Luís Miguel Araújo Rodrigues Carneiro de Barros.

Registado em 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 143 do livro n.º 1.

Fundação Luíz Bernardo de Almeida - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Fundação Luíz Bernardo de Almeida, realizada em 11 de dezembro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

Efetivos:

Rosa Lúcia Tavares Oliveira Campos.

Ana Daniela Gonçalves Soares da Silva.

Suplentes:

Cláudia Júlia Tavares Silva Oliveira Martins.
Maria Otília Soares.

Registado em 24 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 143 do livro n.º 1.

OTIS Elevadores L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa OTIS Elevadores L.^{da}, realizada em 15 de janeiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Efetivos:

Jorge Celso Batista Couto.
Jorge Daniel Pereira Carvalho.
Luís Alberto Rodrigues Santos.
Manuel Bernardino Oliveira Alves.
Nuno Miguel Santos Rufino.

Suplentes:

António Duarte Rodrigues Escoval.
Edmundo José Pires Fonseca.
Fernando Miguel da Silva Monteiro.
Paulo António Fazenda Pinheiro.
Paulo Manuel da Silva Lança.

Registado em 24 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 143 do livro n.º 1.