



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	1309
- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global	1327
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	1341
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	1344
- Acordo de empresa entre a Casco Aquastyl Portugal, L. ^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	1345
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1349
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1412

- 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	1478
- Acordo de adesão entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros	1530

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Eleição	1531
- Sindicato dos Enfermeiros - SE - Eleição	1531

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Cancelamento	1532
---	------

II – Direção:

- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição	1532
- AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração	1532

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Visteon Portuguesa, L.^{da} - Eleição 1533

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Amorim Florestal, SA - Convocatória 1533

- Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA - Convocatória 1534

- Nortempera, Indústria de Vidros Temperados do Norte, SA - Convocatória 1534

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (ex-

setuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.^a, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

1- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e serão revistas anualmente.

2- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

3- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

4- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

Cláusula 5.^a

Contratos de trabalho de muito curta duração

1- Poderão ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola nos termos da legislação

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao

menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho,

2- Durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

4- À duração, contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

i) Técnico superior: licenciatura ou grau académico superior;

ii) Técnico: titularidade do 12.º ano e com formação profissional;

iii) Operador especializado: titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;

iv) Operador qualificado: escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

v) Operador: escolaridade obrigatória ou inferior;

vi) O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 9.^a

Promoções e acessos

1- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

3- Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

1- O empregador deve, nomeadamente:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) 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;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

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

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar na mesma toda essa legislação.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido 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 desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

CAPÍTULO V

A atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores da empresa ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Clausula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, são regulados pelo CT.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 18.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 20.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

a) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;

b) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;

c) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;

d) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 21.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

SECÇÃO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Clausula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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

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

4- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

6- Exceitua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 22.^a pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

5- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 4 horas por dia, referidas no número 1 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

7- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 22.^a, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

8- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um

dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

10- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

11- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

12- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

13- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos, salvo por razões de ordem técnica da empresa ou casos de força maior, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

2- Mediante prévia autorização do empregador, o banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, devendo este, solicitar a autorização com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

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

4- No ano civil a que respeita o trabalho prestado em acréscimo, o trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos, com exceção da verificação das razões referidas na parte final do número 1. desta cláusula.

5- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de

laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

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

Cláusula 32.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suple-

mentar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

Considera -se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 220.º, 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio dia de descanso complementar.

2- O meio dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso sema-

nal obrigatório.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

b) Em empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;

c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) Em atividade de vigilância ou limpeza;

e) Em exposição ou feira;

f) Trabalho em regime de turnos;

g) Atividades sazonais;

h) Campanhas agrícolas.

4- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 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;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

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

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

4- 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.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de

adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de abril a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos in-

feriores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

5- Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

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

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

Cláusula 50.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 / 52 \times n$$

sendo RM o valor da retribuição efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 51.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que afixam uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da

modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 54.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 55.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de traba-

lho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.^o do Código do Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm 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- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 3,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto cláusula 58.^a deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Dedução das remunerações mínimas

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

a) Por habitação, até 22,00 €/mês;

b) Por horta, até 0,15 €/m²/ano;

c) Por água doméstica, até 3,50 €/mês;

d) Eletricidade - Obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a meta-de do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.^a

Subsídio de capatazaria

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 35,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se nomeadamente através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa para avaliação para adoção;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

3- 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 paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 64.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 dias e os 150 dias.

3- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

11- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

12- Na falta da declaração referida no número 8, a licença é gozada pela mãe.

13- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 66.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 67.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 65.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 84.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número um.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 68.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número um, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 69.^a

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Cláusula 70.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;

j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder discipli-

nar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamentam.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 74.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 77.^a

Competência

- 1- Compete à comissão paritária:
 - a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
 - b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
 - c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
 - d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
 - e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 78.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 76.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Operador especializado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veteri-

nária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior	810,00
2	Técnico	730,00
3	Operador especializado	685,00
4	Operador qualificado	675,00
5	Operador	665,00

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário - Hora	Salário - Dia	Proporcionais Férias/sub. férias/f./sub. Natal	Salário - Dia com proporcionais
3	3,98 €	31,84 €	8,90 €	40,74 €
4	3,93 €	31,44 €	8,78 €	40,22 €
5	3,89 €	31,12 €	8,71 €	39,83 €

Santarém, 17 de março de 2021.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

Luis Maria Moreira de Almeida Seabra, na qualidade de presidente da direção.

Carlos José da Luz Henriques, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 87/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018 e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019 e n.º 21, de 8 de junho de 2020.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110 e 10130), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2021. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - Tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2021, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2023.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropo-ndo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

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

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos do número 1 e 2, qualquer trabalhador

das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

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

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

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

j) 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.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acordo do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da

mudança.

3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

Nas situações previstas na cláusula anterior, o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 15 ou 45 dias de antecedência, consoante seja temporária ou definitiva.

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

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

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do outro.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abran-

gidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

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

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de férias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

1- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;

b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

As partes observarão, em matéria de faltas, o teor do acordo específico do anexo III ao presente contrato.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$SH = \frac{(RM) \times 12}{PNT \times 52}$$

em que:

SH = Salário hora

RM = Retribuição mensal (anexo II)

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea c) do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.^a

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição

correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,90 € (cinco euros e noventa cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar

um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo;
- e) Resolução pelo trabalhador;
- f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

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

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

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas.

3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de

trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do número 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa de-

verão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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 de aviso prévio em falta.

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;
- b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;
- d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão

preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

- a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;
- b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência.

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre

que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 19h00.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima atividade dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos e enquadramento legalmente previstos.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o queiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.
- b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Reconhecer o direito de as direções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato todos os trabalhadores serão reclassificados de acordo com as categorias nele publicadas, quando tal ainda não suceda.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos - Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e viga a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador - Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador - Trabalhador que executa as tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador - Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador - Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente exercer as funções de colador.

Costureiro - Trabalhador que, com máquina própria, pro-

cede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar moldar ou tirar.

Embalador - Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com salmoura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas despectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado - Trabalhador que, sob orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das directrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral - Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador - Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador - Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro - Trabalhador que transporta os produtos para dentro e fora das estufas, vigia a temperatura e dá o óleo nas formas.

Manipulador - Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, e entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentos dos carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor - Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confeciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca as etiquetas ou outros elementos, de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador - Trabalhador cuja atividade se processa predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição da matéria-prima e produtos.

Praticante - Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efetua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respetivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima - Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador - Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor - Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas - Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e entende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confeciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos - Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efetuar arrumações e serviços afetos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador - Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de julho

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;
Embalador;
Enfiador/Moldador;
Estufeiro;
Manupulados;
Manobrador de empilhador;
Medidor;
Preparador de matéria-prima;
Revisor;
Separador de produtos;

Verificador/controlador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Entubador;
Raspador/desembaraçador;
Salgador;
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3- Praticante de produção

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIAS	CLASSE	2021
			Euro
I	ENCARREGADO GERAL		839,50 €
	ENCARREGADO		790,00 €
II	CHEFE DE SETOR		828,00 €
	SUB-CHEFE		800,50 €
	MANOBRADOR DE EMPILHADOR		798,50 €
	PREPARADOR/DISTRIB M.P.	1ª	769,50 €
	MANIPULADOR		
	ESTUFEIRO EMBALADOR	2ª	745,50 €
III	REVISOR		685,50 €
IV	CHEFE		729,50 €
	CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO	1ª	677,50 €
	MEDIDOR DE TRIPA DE CARNEIRO		
	VERIFICADOR-CONTROLADOR	2ª	670,00 €
	SEPARADOR DE PRODUTOS		
V	RASPADOR-DESEMBARAÇADOR		
	MEDIDOR	1ª	670,00 €
	ENTUBADOR		
	APROVEITADOR DE PRODUTOS		
	ATADOR		
	CALIBRADOR		
	COSTUREIRO		
	ENFIADOR-MOLDADOR	2ª	669,00 €
	COLADOR		
	CORTADOR		
SALGADOR			
VI	TRAB LIMPEZA		669,00 €
VII	PRATICANTE		669,00 €

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que forem legalmente como tal consideradas.

2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.

5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias

seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.

7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;

d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:

a) Consultas médicas de rotina;

b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;

c) As faltas dadas por ocasião do casamento;

d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «logo que possível» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente

ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «logo que possível» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:

a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;

b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;

c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção data-de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas da-

das, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

3- O disposto nos números precedentes aplicar-se-á ainda às situações em que o trabalhador não logre comunicar a falta com a antecedência aí referida pelas razões referidas no número 3 do capítulo II.

CAPÍTULO V

Regras especiais relativas à natureza inadiável e imprescindível das faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutra local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhadores a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à

constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea *c)* do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de Segurança Social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) re-

clamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 8 de março de 2021.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, mandatário e presidente/diretor.

Maria do Céu Barata, mandatária e diretora/tesoureira.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Depositado em 15 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 84/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - com última publicação revisão global, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16 de 29 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47111, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 82190, 92000 e 95210), representadas pela ACRAL, do outro lado, os traba-

lhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2021 e serão revistas anualmente.

Excepcionalmente a presente CCT vigora entre 1 de abril de 2021 e 31 dezembro 2021.

(...)

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 16.^a

(...)

15- Os caixas balcão de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

CAPÍTULO V

Duração da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a-A (Nova)

Trabalho por turnos

1- Devem ser organizados turnos de diferentes trabalhadores sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento obrigue à organização de dois ou mais turnos diários, os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio mensal no valor de 5 % sobre o vencimento do nível C da tabela salarial (anexo IV).

CAPÍTULO NOVO

Igualdade de género

(Princípios gerais)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação,

na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

3- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4- Com o objectivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adoptadas outras medidas de acção positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.

5- A entidade patronal afixará na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal e a prevista na presente convenção, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.

6- A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

(...)

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja.

B) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, caixa balcão de 1.^a, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, caixa balcão de 2.^a, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa balcão de 3.^a, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.^a e operador supermercado/loja de 2.^a

F) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.^o ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro,

H) Estagiário do 2.^o ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.^o ano.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2021

(1 abril 2021 a 31 dezembro 2021)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	784,40 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	726,33 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	720,11 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	686,70 €

E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	676,50 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	674,50 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	670,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	670,00 €
I	Estagiário 1.º ano	670,00 €

Faro, 2 de março de 2021.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Paulo Jorge Piedade Alentejano, na qualidade de presidente de direcção.

Miguel Morgado Henriques, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 15 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 83/2021, 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 LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.ª-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,75 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1	1023,00
Encarregado	
Grupo 2	980,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3	931,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	896,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	890,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6	838,00
Colador de sistemas ópticos	
Grupo 7	809,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8	798,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	
Grupo 9	784,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	

Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	755,00
Servente de limpeza	
Grupo 11	665,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12	665,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13	665,00
Praticante do 1.º ano	

Lisboa, 9 de março de 2021.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador.

Vitor Manuel Lourenço Freitas, na qualidade de administrador.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, na qualidade de mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 15 de abril de 2021, a fl. 154 do livro n.º 12, com o n.º 81/2021, 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 Casco Aquastyl Portugal, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Casco Aquastyl Portugal, L.^{da}, cuja actividade principal é fabrico de instalações para lojas especializadas na aquariofilia e animais, e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicado na área geográfica abrangida pelo distrito do Porto.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4- O presente AE abrange 1 entidade patronal e 73 trabalhadores.

5- Sempre que neste AE se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência e substituição do AE

1- O presente AE entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de abril de 2021 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio à parte contratante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- A parte denunciante disporá até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que a contraparte que não apresente contrapropostas aceite o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

12- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

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

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa e em regime de dois turnos fixos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- No trabalho por turnos, previsto nesta cláusula, o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição. O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Dispensa em dia de aniversário

1- A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço há mais de um ano, a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário desde que o trabalhador aniversariante não tenha no ano civil transacto averbada qualquer falta injustificada. Caso este dia coincida com um sábado, domingo ou feriado será gozado no dia útil imediatamente a seguir.

2- No período definido no ponto 1, caso o trabalhador tenha mais de cinco picagens de ponto fora do horário de trabalho a que está obrigado (pontualidade), perde o direito ao gozo do dia de aniversário naqueles termos.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1

Alimentador de máquinas

Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano

Lavador

Servente de limpeza

Grupo 2

Auxiliar de armazém

Operador de embalagem

Operador de máquina de corte de molduras

Operador de máquina de serigrafia

Servente

Grupo 3

Colocador de tubagens

Colocador de vinil

Montador de componentes eléctricos

Grupo 4

Condutor de máquinas industriais
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano
Montador de aquários B
Montador de armários
Rebarbador

Grupo 5

Embalador
Montador de aquários electrificados
Operador de impressão e pré-impressão
Operador de máquina de ferramenta
Pintor à pistola
Polidor de vidro plano

Grupo 6

Agente de planificação do nível VI
Montador de aquários A
Motorista de ligeiros
Operador de máquina de fazer aresta e polir
Operador de movimentação de cargas
Pedreiro ou trolha

Grupo 7

Agente de planificação do nível VII
Biselador
Caixeiro
Carpinteiro de limpos
Colocador
Cortador de chapa de vidro
Desenhador
Encarregado de embalagem
Maçariqueiro
Moldureiro ou dourador
Montador afinador
Montador de caixilhos de alumínio
Motorista de pesados
Oficial de electricista
Operador afinador de máquina automática de serigrafia
Operador de fornos
Operador de transformação de vidro
Operador de máquina CNC
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel
Operador de máquina de corte de chapa de vidro
Polidor metalúrgico
Promotor de vendas
Técnico de garantia da qualidade

Serralheiro de caixilhos de alumínio

Serralheiro civil
Serralheiro mecânico
Soldador MIG/MAG
Técnico de manutenção do grau I
Torneiro mecânico
Vendedor

Grupo 8

Assistente administrativo do nível VIII
Caixa principal
Chefe de secção
Comprador
Medidor orçamentista
Secretário de direcção
Sub-encarregado
Técnico administrativo do nível VIII
Técnico comercial do nível VIII
Técnico industrial do nível VIII
Técnico de informática
Técnico de laboratório de aquários
Técnico de manutenção do grau II
Técnico de segurança e higiene no trabalho
Técnico de logística

Grupo 9

Assistente administrativo do nível IX
Contabilista
Encarregado
Inspector de vendas
Técnico administrativo do nível IX
Técnico comercial do nível IX
Técnico industrial do nível IX
Técnico de manutenção do grau III

Grupo 10

Chefe de serviços
Encarregado geral
Responsável comercial
Técnico administrativo do nível X
Técnico comercial do nível X
Técnico industrial do nível X
Técnico de manutenção do grau IV
Técnico oficial de contas I
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho
Tesoureiro

Grupo 11

Director de compras e distribuição

Director de produção da indústria transformadora
 Director de publicidade e relações públicas
 Director de qualidade
 Director de recursos humanos
 Director de serviços
 Director de serviços administrativos
 Director de serviços financeiros
 Director de serviços informáticos
 Director de serviços de investigação e desenvolvimento
 Director de vendas e comercialização
 Técnico oficial de contas II

Grupo 12
 Director geral
 Gerente

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	675,00
2	700,00
3	735,00
4	755,00
5	775,00
6	786,00
7	827,00
8	900,00
9	970,00
10	1 121,00
11	1 521,00
12	1 805,00

Tabela de praticantes e pré-oficiais

Praticante	Euros
Até 2 anos	665,00
Até 1 ano	

Pré-oficial	Euros
Do 1.º ano e 2.º ano das categorias constantes da cláusula 11.ª, número 4	670,00
Das categorias constantes da cláusula 11.ª, número 5	

Lisboa, 8 de março de 2021.

Casco Aquastyl Portugal, L.ª:

António Luís de Sousa Faria, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 15 de abril de 2021, a fl. 154 do livro n.º 12, com o n.º 82/2021, 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 a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, primeira revisão parcial com texto consolidado publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, e segunda revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2020.

Terceira revisão parcial e texto consolidado

Aos 18 dias do mês de março de 2021, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 4.ª, 15.ª, 23.ª, 28.ª, 29.ª, 32.ª e 49.ª, o anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego e anexo VII - Regulamento das carreiras profissionais 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, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2581 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

(Obrigações da empresa)

- a) (Redação igual.)
- b) (Redação igual.)
- c) (Redação igual.)
- d) (Redação igual.)
- e) (Redação igual.)
- f) (Redação igual.)
- g) (Redação igual.)
- h) (Redação igual.)
- i) (Redação igual.)
- j) (Redação igual.)
- k) (Redação igual.)
- l) (Redação igual.)
- m) (Redação igual.)
- n) (Redação igual.)
- o) (Redação igual.)
- 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 re-

tribuição normal ou, se tal não for possível, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão.

q) (Redação igual.)

r) (Redação igual.)

s) (Redação igual.)

Cláusula 15.ª

(Formação e acesso profissional)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.

9- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

10- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

11- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

12- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

13- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 23.ª

(Pessoal efetivo e supra)

1- (Redação igual.)

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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal: segunda-feira/terça-feira; terça-feira/quarta-feira; quarta-feira/quinta-feira; quinta-feira/sexta-feira; sexta-feira/sábado/domingo; sábado/domingo; sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023 simultaneamente em todas as estações.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

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- (Redação igual.)

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- (Redação igual.)

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

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:

[...]

b) Durante 5 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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;

c) Durante 2 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.

[...]

m) O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezoito horas, por cada ano civil.

2- (Redação igual.)

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», das dadas ao abrigo da alínea *m*) que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Cláusula 49.^a

(Comissão de disciplina)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

8- (Redação igual.)

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €
C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €

H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

Anexo II

Escala de Vencimento Trabalho	ANTIGUIDADE																																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
O1	891,04€	891,56€																																
E1	913,44€	914,96€	916,47€	917,99€	919,51€	921,02€	922,54€	924,05€	925,58€	927,09€	928,60€	930,11€	931,64€	933,16€	934,68€	936,20€	937,71€	939,23€	940,75€	942,26€	943,78€	945,29€	946,81€	948,32€	949,84€	951,35€	952,87€	954,38€	955,90€	957,41€	958,93€	960,44€		
F1		946,67€	948,19€	949,71€	951,22€	952,74€	954,25€	955,77€	957,29€	958,80€	960,32€	961,84€	963,35€	964,87€	966,38€	967,90€	969,41€	970,93€	972,44€	973,96€	975,47€	976,99€	978,50€	979,99€	981,51€	983,02€	984,53€	986,04€	987,55€	989,06€	990,57€	992,08€		
G1		979,41€	980,93€	982,45€	983,96€	985,48€	986,99€	988,51€	990,03€	991,54€	993,05€	994,57€	996,08€	997,59€	999,10€	1000,62€	1002,13€	1003,64€	1005,15€	1006,67€	1008,18€	1009,69€	1011,20€	1012,71€	1014,22€	1015,73€	1017,24€	1018,75€	1020,26€	1021,77€	1023,28€	1024,79€		
H1		1020,89€	1022,20€	1023,72€	1025,24€	1026,75€	1028,27€	1029,79€	1031,30€	1032,82€	1034,33€	1035,84€	1037,36€	1038,87€	1040,38€	1041,89€	1043,40€	1044,91€	1046,42€	1047,93€	1049,44€	1050,95€	1052,46€	1053,97€	1055,48€	1056,99€	1058,50€	1060,01€	1061,52€	1063,03€	1064,54€	1066,05€	1067,56€	
I1		1070,34€	1071,85€	1073,36€	1074,88€	1076,41€	1077,92€	1079,45€	1080,96€	1082,47€	1083,98€	1085,50€	1087,01€	1088,52€	1090,03€	1091,54€	1093,05€	1094,56€	1096,07€	1097,58€	1099,09€	1100,60€	1102,11€	1103,62€	1105,13€	1106,64€	1108,15€	1109,66€	1111,17€	1112,68€	1114,19€	1115,70€	1117,21€	
J1													1144,30€	1144,30€	1144,30€	1144,30€	1144,30€	1150,36€	1150,36€	1150,36€	1156,43€	1156,43€	1156,43€	1156,43€	1162,50€	1162,50€	1162,50€	1168,57€	1168,57€	1168,57€	1168,57€	1168,57€		
L1																	1221,71€	1221,71€	1221,71€	1227,78€	1227,78€	1227,78€	1227,78€	1233,85€	1233,85€	1233,85€	1239,91€	1239,91€	1239,91€	1239,91€	1239,91€			
M1																																		
N1																																		
O1																																		
P1																																		
Q1																																		
R1																																		

[...]

ANEXO VII

[...]

Artigo 12.º

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

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:

- Igual ou superior a 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 caráter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

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

em que:

NF = Nota final do avaliado;

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

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

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

G = Grau de homogeneização (0,3).

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.

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

[...]

ANEXO C

Descritivo de funções

[...]

Carreira 8

[...]

Nível de qualificação 4	Grupo de categorias B	Categoria: Técnico de segurança rodoviária	Descrição: É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com segurança rodoviária.
----------------------------	--------------------------	--	--

[...]

ANEXO D

Grelhas e regime especial

[...]

Carreira 3 - Manutenção de eletrónica (ME)

[...]

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **M**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **N**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar **3** avaliações positivas.

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)

[...]

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **O**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão P em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão O para o P, passarão para o escalão Q, após completar **3** avaliações positivas.

Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)

[...]

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **G1**, passam para o Escalão **H1**.

Todos os Expedidores/ Controladores 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/ Controladores 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

Grupo C

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

[...]

Carreira 8 - Estudos e Formação (EF)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de métodos
		Analista de trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico de Segurança Rodoviária
		Técnico de Multimédia e Comunicação
		Desenhador Projetista
6	C	Coordenador
	D	Coordenador Geral

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 pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC).

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

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2581 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, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;

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;

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

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 parti-

cipação 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.

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

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 19h00 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 substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem

utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10- A empresa deverá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 17.^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, num prazo máximo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

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 re-

dução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

10- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

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.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 22.^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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

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.

8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

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 coincidem 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 20h00 de um dia e as 8h00 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, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

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 haja 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.

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

Segunda-feira/terça-feira;

Terça-feira/quarta-feira;

Quarta-feira/quinta-feira;

Quinta-feira/sexta-feira;

Sexta-feira/sábado/domingo;

Sábado/domingo;

Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023 simultaneamente em todas as estações.

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:

- a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;
- b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;
- c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;
- d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

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

- a) Férias ou licença de casamento;
- b) Tolerância de ponto;
- c) Descanso compensatório;
- d) Medicina do trabalho;
- e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;
- f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;
- h) Licença de parto;
- i) Licença ao abrigo da parentalidade;
- j) Luto;
- k) Cumprimento de obrigações legais;
- l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;
- n) Gozo do dia natalício do trabalhador;
- o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;
- p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, 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;
- s) O tempo de ausência necessário para o doador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada.

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- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

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

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

17- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas b) e c) do número 1 da cláusula 32.ª, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

19- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

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.

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de to-

lerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

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, acidente de trabalho e parto;	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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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.

<p><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;</p>	<p>Documento passado pela entidade respetiva.</p>
<p><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;</p>	<p>Documento passado pelo estabelecimento de ensino.</p>
<p><i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;</p>	
<p><i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;</p>	
<p><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;</p>	
<p><i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil.</p>	<p>Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.</p>

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», das dadas ao abrigo da alínea *m)* que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, 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, os guarda-freios, agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício da função (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto-socorro)

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

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

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 aos seus trabalhadores, 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 1h00 e as 6h00 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 salvaguardar a obrigatoriedade das funções de agente único de acordo com o definido no acordo de empresa, não permitindo a atribuição de um novo subsídio para o mesmo objeto.

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 os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

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 acor-

dados 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 número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^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.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^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.

3- 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.

4- 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 dis-

posto 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) Eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

5- As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segu-

rança 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 trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,32 € 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 de-

clarações 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.

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria, como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

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 dois elementos, 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 funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^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

(Eliminada.)

Cláusula 77.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €
C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €
H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

ANEXO II

Escala de Vencimento Trabalho	ANTIGUIDADE																																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
DI	891,04€	892,36€																																
EI	915,44€	916,07€	917,98€	919,51€	921,02€	922,54€	924,05€	925,56€	927,08€	928,60€	930,11€	931,64€	933,16€	934,68€	936,20€	937,71€	939,23€	940,75€	942,27€	943,79€	945,31€	946,83€	948,35€	949,87€	951,39€	952,91€	954,43€	955,95€	957,47€	958,99€	960,51€	962,03€		
FI	943,64€	945,15€	946,67€	948,19€	949,71€	951,22€	952,74€	954,26€	955,77€	957,29€	958,80€	960,33€	961,84€	963,36€	964,88€	966,40€	967,92€	969,44€	970,96€	972,47€	973,99€	975,51€	977,03€	978,55€	980,07€	981,59€	983,11€	984,63€	986,15€	987,67€	989,19€	990,71€		
GI		975,41€	980,33€	982,45€	983,36€	985,48€	986,39€	988,52€	990,03€	991,54€	993,06€	994,58€	996,10€	997,62€	999,14€	1000,66€	1002,18€	1003,70€	1005,22€	1006,74€	1008,26€	1009,78€	1011,30€	1012,82€	1014,34€	1015,86€	1017,38€	1018,90€	1020,42€	1021,94€	1023,46€	1024,98€		
HI		1020,69€	1022,20€	1023,72€	1025,24€	1026,75€	1028,27€	1029,79€	1031,30€	1032,82€	1034,34€	1035,86€	1037,38€	1038,90€	1040,42€	1041,94€	1043,46€	1044,98€	1046,50€	1048,02€	1049,54€	1051,06€	1052,58€	1054,10€	1055,62€	1057,14€	1058,66€	1060,18€	1061,70€	1063,22€	1064,74€	1066,26€	1067,78€	
II		1070,34€	1071,86€	1073,38€	1074,89€	1076,41€	1077,93€	1079,45€	1080,96€	1082,47€	1083,99€	1085,52€	1087,04€	1088,56€	1090,08€	1091,60€	1093,12€	1094,64€	1096,16€	1097,68€	1099,20€	1100,72€	1102,24€	1103,76€	1105,28€	1106,80€	1108,32€	1109,84€	1111,36€	1112,88€	1114,40€	1115,92€	1117,44€	
JI												1144,30€	1144,30€	1144,30€	1150,36€	1150,36€	1150,36€	1156,43€	1156,43€	1156,43€	1162,50€	1162,50€	1162,50€	1168,57€	1168,57€	1168,57€	1174,64€	1174,64€	1174,64€	1180,71€	1180,71€	1180,71€	1186,78€	1186,78€
LI															1221,71€	1221,71€	1221,71€	1227,78€	1227,78€	1227,78€	1233,85€	1233,85€	1233,85€	1239,92€	1239,92€	1239,92€	1245,99€	1245,99€	1245,99€	1252,06€	1252,06€	1252,06€	1258,13€	1258,13€
MI																		1312,42€	1312,42€	1312,42€	1318,49€	1318,49€	1318,49€	1324,56€	1324,56€	1324,56€	1330,63€	1330,63€	1330,63€	1336,70€	1336,70€	1336,70€	1342,77€	1342,77€
NI																		1413,16€	1413,16€	1413,16€	1419,23€	1419,23€	1419,23€	1425,30€	1425,30€	1425,30€	1431,37€	1431,37€	1431,37€	1437,44€	1437,44€	1437,44€	1443,51€	1443,51€
OI																		1512,84€	1512,84€	1512,84€	1518,91€	1518,91€	1518,91€	1524,98€	1524,98€	1524,98€	1531,05€	1531,05€	1531,05€	1537,12€	1537,12€	1537,12€	1543,19€	1543,19€
PI																		1660,18€	1660,18€	1660,18€	1666,25€	1666,25€	1666,25€	1672,32€	1672,32€	1672,32€	1678,39€	1678,39€	1678,39€	1684,46€	1684,46€	1684,46€	1690,53€	1690,53€
QI																		1815,26€	1815,26€	1815,26€	1821,33€	1821,33€	1821,33€	1827,40€	1827,40€	1827,40€	1833,47€	1833,47€	1833,47€	1839,54€	1839,54€	1839,54€	1845,61€	1845,61€
RI																		1966,07€	1966,07€	1966,07€	1972,14€	1972,14€	1972,14€	1978,21€	1978,21€	1978,21€	1984,28€	1984,28€	1984,28€	1990,35€	1990,35€	1990,35€	1996,42€	1996,42€

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 imediatamente a seguir.

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 2000 horas de condução				Etc.
	1 2000 h	2 2 x 2000 h	3 3 x 2000 h	4 4 x 2000 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 colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de inter-

namento, 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 colaborador 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 colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do 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 pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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/E, 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 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 essencial-

mente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

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

Nível 5

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

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

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

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

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

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

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

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

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

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

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

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 evo-

lução 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, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

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, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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:

- Igual ou superior a 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, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/E, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/E, 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.

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

Absentismo individual (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

7- 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.

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

Artigo 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, con-

dição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

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

Artigo 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 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 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, praticando uma escuta ativa.

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

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

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

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

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

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 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 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 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 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, percebendo o possível impacto e propondo soluções.

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

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

N01 - Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01 - Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02 - Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03 - Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04 - Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Desenvolve tarefas, delimitadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02 - Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03 - Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04 - Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução eco-

nómica, 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 trans-

porte 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, s 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.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da rede aérea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção da rede aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tracção - Conhecimentos das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via-ferrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infra-estruturas da via férrea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento sobre a manutenção da sinalização rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção de sinalização rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

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.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01 - Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04 - Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores prá-

ticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação do plano de gestão de segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria

dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, 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 planos operacionais da rede e informação ao público, 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.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade

dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

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.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, 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 de recursos humanos, 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.

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 ati-

vidades 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 supervisão e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atua de acordo com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01 - Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04 - Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inserido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus stakeholders a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, assegurando o adequado registo de dados.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/informações de natureza económico-financeira, 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 financeiras, 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 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.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, 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 execução orçamental 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 comercial e marketing - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de marketing.

N01 - Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de marketing.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de design e multimédia da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de marketing, 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 comerciais e de marketing, 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.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores práticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação

nação com a estratégia de marketing e de comunicação da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, web e interfaces, 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 a atividade do design da organização, 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.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, 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 estabele-

ce políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de stocks e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de stock e aprovisionamento, 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.

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.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de software, hardware, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve métodos e processos de integração de

sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, 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.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apóia as direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03 - Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «stakeholders», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04 - Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações internacionais da organização em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promovendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03 - Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa.

N04 - Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em conformidade com os bons princípios de auditoria, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e 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 requisitos para o plano anual de auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01 - Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

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 1 - Manutenção e fabrico (MF)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
1	A	111	Ajudante	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indierenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.	
		121	Limpador-reparador	É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.	
	B	131	Estofador	É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.	
		132	Moldador de fibra de vidro	É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.	
		133	Bate-chapas	É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medfção, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitação ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.	
		134	Carpinteiro	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias.	
		135	Mecânico de carroçarias	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos e componentes em madeira, termo laminados, aglomerados, fibra de vidro, cauxilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.	
		136	Eletricista de veículos de tração elétrica	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, reparação, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas de fmdidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado	
		C	137	Eletricista auto	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
			138	Eletromecânico	É o trabalhador electricista de tração eletromecânica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).
			139	Fresador	É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tomos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de máquinas, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção de ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.
			1310	Pintor de veículos e máquinas	É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.
2		1311	Serralheiro civil	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitação e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.	
		1312	Serralheiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medfção, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limgem, rebatagem e outras da mesma natureza.	

		1313	Soldador	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxí-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
		1314	Torneiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxí-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
		1315	Mecânico de automóveis	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
		1316	Técnico de ar condicionado	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		141	Técnico de manutenção e fabrico	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
3	D	142	Mecatrónico	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores de combustão interna e elétricos, e certos componentes dos motores dos autocarros, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		143	Técnico eletrónica auto	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e de veículos; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
5	E	151	Mestre	É o trabalhador que, integrado ou não em seções oficiais, superintendente sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controlo e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
	F	161	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das seções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes seções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
6	G	171	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das seções 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.

Carreira 2 - Manutenção de instalações (MI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
1	A	211	Ajudante	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.
2	B	221	Eletricista montador de cabos	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

			222	Elétricista da rede aérea	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.
				223	Reparador-assistentor
3	C		231	Técnico de manutenção de instalações	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
				5	D
6	E		251	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
				6	F

Carreira 3 - Manutenção eletrónica (ME)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
2	A	311	Elétricista operador de quadro	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, células, quadros e equipamento de acesso de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.	
				321	Elétronico de instalações de potência
5	C	322	Técnico de eletrónica	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.	
				331	Mestre
6	D	341	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.	
				351	Coordenador geral

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
3	A	411	Técnico administrativo	É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.	

		412	Técnico de horários e escalas	É o trabalhador que, a partir de uma base, elabora os horários da rede geral (autocarros e elétricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de veículos e aproveitamento dos mesmos. Elabora as escalas horários para o pessoal de tráfico, tendo em atenção os regulamentos de trabalho aplicáveis, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Compete-lhe, ainda, elaborar o expediente resultante das tarefas antes referidas, bem como todo o trabalho administrativo necessário.	
			413	Mandatário de contencioso	É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.
			414	Secretário	É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de secretariado que colabora diretamente com a chefia, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
4	B	421	Gestor de compras e aprovisionamentos	É o trabalhador que tem por missão prospeitar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis, dos materiais e serviços necessários à atividade da empresa. Compete-lhe obter informação e gerir as necessidades de stocks, procedendo à análise das necessidades e consequente manutenção dos mesmos dentro dos níveis adequados, de forma a otimizar o processo de compra dos materiais.	
		422	Analista de processo	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.	
5	C	423	Secretário de direção	É o trabalhador que presta apoio em processos administrativos, com ênfase na gestão da agenda corporativa, reuniões e eventos externos. Gere a informação/e-mails, recebe clientes externos e internos, prepara apresentações e informações de suporte.	
		431	Chefe de secção	É o trabalhador que coordena, dirige e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção.	
		441	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.	
6	E	451	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.	

Carreira 5 - Atividades complementares (AC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	511	Contínuo	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Distribui e encaminha para os serviços internos a respetiva correspondência. Pode ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações, bem como, efetuar deslocações externas no mesmo âmbito.
		512	Motorista de ligeiros e pesados	É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.
		513	Vigilante	É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes. Poderá sempre que necessário encaminhar e facultar informações.
		514	Operador administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de apoio administrativo e outras compatíveis com as suas habilitações.
		515	Visitador	É o trabalhador devidamente credenciado pela Empresa, que efetua visitas domiciliárias a trabalhadores em situação de baixa médica e/ou sinistrados.
	B	521	Caixa - Tesoureiro	É o trabalhador responsável pelas tarefas administrativas e financeiras de tesouraria. Regista no sistema informático as entradas e saídas de receitas; efetua o atendimento ao cliente (interno e externo), no que se refere, a valores pecuniários ou outros.
		522	Técnico de meios audiovisuais e auditório	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos ou artísticos no domínio da captura, tratamento e edição de imagens fotográficas, vídeo e som. Tem a responsabilidade pela operacionalização da reggie, auditórios e eventos.

			523	Fiel de armazém	É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa.
			524	Assistente de vendas	É o trabalhador que procede à venda de tarifas de bordo no exterior e interior dos veículos, sempre que necessário. Garante os esclarecimentos / informações ao público no âmbito do tarifário em vigor quando solicitadas.
			525	Técnico de atendimento a cliente	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, quer a se concretize ao nível do <i>front office</i> , em atendimento personalizado na rede de vendas própria ou pontos de informação da empresa, quer seja ao nível do <i>back office</i> , ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
3	C	531	Técnico de atividades complementares	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.	
		541	Responsável de armazém	É o trabalhador que tem como principal responsabilidade a gestão geral do armazém, garantindo a manutenção do inventário, bem como zelar pela segurança dos materiais e instalações. Esta gestão está diretamente relacionada com todo processo de movimentação dos produtos.	
6	E	551	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.	
		561	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.	

Carreira 6 - Informática e telecomunicações (TI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	611	Técnico de comunicações	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas de comunicações. Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e wireless, circuit-switched e packet-switched ou outros, e respetivos detalhes. Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no troubleshooting de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou wireless ou fixos de voz ou dados e respetivos privilégios.
		621	Programador de software	É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação. Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.
4	B	622	Analista de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada. Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina. Maném as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.
		623	Técnico de tecnologias de informação	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da Administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas. Atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.
5	C	631	Analista sénior de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que tem como finalidade realizar estudos de processos a fim de encontrar o melhor e mais racional caminho para que a informação possa ser processada, desenvolvendo a partir de então soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar. Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação.

				632	Especialista de software	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação voltado para a especificação, desenvolvimento, manutenção e criação de software complexo, com a aplicação de tecnologias, garantindo organização, produtividade e qualidade. Essas tecnologias e práticas englobam linguagens de programação, bases de dados, ferramentas, plataformas, bibliotecas, padrões de projeto de software, processo de software e qualidade de software. Além disso, deve utilizar mecanismos para planejar e gerir o processo de desenvolvimento de um sistema computacional de qualidade e que atenda as necessidades do requerente de software.</p>	
6	D		641	Especialista sénior de software	<p>É o trabalhador da área de informática responsável pela conceção, desenho e desenvolvimento de sistemas computacionais. Tem a responsabilidade de determinar as necessidades de todas as pessoas envolvidas ou afetadas por qualquer mudança num sistema de informação; Fazer uma análise de alto nível nos requisitos do sistema, baseada nas necessidades dos utilizadores ou de restrições como custos e cronograma; Tem a responsabilidade de garantir que os requisitos sejam consistentes, completos, corretos e operacionalmente definidos; Realiza análises da relação custo/benefício para determinar a melhor forma de atender a um requisito; Organiza os sistemas em camadas de subsistemas e componentes que podem ser facilmente geridos; garantir que foi desenvolvida a arquitetura mais robusta possível; Cria um procedimento de testes, em conjunto com os programadores e utilizadores, para garantir que o nível de qualidade inicialmente proposto para o sistema seja alcançado; Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação.</p>		
Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)							
						Descrição	
2	A		711	Guarda-freio	<p>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.</p>		
			712	Motorista de serviços públicos	<p>É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de 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.</p>		
			721	Controlador de tráfego	<p>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</p>		
		B	722	Agente de fiscalização	<p>É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.</p>		
3			723	Expedidor	<p>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.</p>		
		C	731	Controlador técnico	<p>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 despiagem de avarias e a operacionalidade das operações de desenganagem 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.</p>		
			741	Chefe de turno	<p>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.</p>		
5	D		742	Inspetor	<p>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.</p>		
			743	Chefe de equipas	<p>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.</p>		
6			751	Coordenador de tráfego	<p>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.</p>		

Carreira 8 - Estudos e formação (EF)							
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição			
F	761	761	Coordenador geral de tráfego	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.			
			3	A	811	Agente de métodos	É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.
				812	Analista de trabalhos	É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implementação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.	
				813	Desenhador	É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos, com recurso a software específico, relativos a anteprojetos ou projetos de alteração de edifícios existentes e/ou outros. Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário.	
4	B	821	Instrutor	É o trabalhador que atua de forma a promover a melhoria contínua executando e aplicando instrumento de avaliação de ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir os métodos pedagógicos e preparar os seus próprios materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos. Procede à melhoria contínua dos elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.			
		822	Técnico de higiene e segurança	É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.			
		825	Técnico de segurança rodoviária	É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com segurança rodoviária.			
		823	Técnico de multimédia e comunicação	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos no domínio do desenho 2D/3D de produção digital de conteúdos Multimédia, gráficos e animados de carácter técnico ou artístico com vista à criação de soluções analógicas ou digitais de comunicação.			
6	C	824	Desenhador projetista	É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.			
		831	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das seções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.			
		841	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das seções 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.			

ANEXO D

Grelhas e regime especial

CARREIRA 1 – MANUTENÇÃO E FABRICO (MF)																				
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria	Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional						Legenda										
1	A	Ajudante	R																	
2	B	Limpador-reparador	Q																	
		Estofador	P																	
	C	Volvidor de fibra de vidro	D																	
		Bate-chapas	N																	
		Carpinteiro	M																	
		Mecânico de carroçarias	L																	
		Eletromecânico	J																	
		Fresador	I																	
		Pintor de veículos e máquinas	H																	
		Serralheiro civil	G																	
		Serralheiro mecânico	F																	
		Soldador	E																	
		Torneiro mecânico	D																	
		Eletricista de veículos de tração elétrica	C																	
		Eletricista auto	B																	
		Mecânico de automóveis	A																	
		Técnico de ar condicionado																		
3	D	Técnico de manutenção e fabrico	Grupo Profissionais	A	B	C	D	E	F	G										
Mecatrónico		Níveis de Qualificação	1	2	3	4	5	6												
5	E	Mestre	Grupo A																	
6	F	Coordenador																		
	G	Coordenador geral																		

Grupo A
→ Sem impacto

Grupo B / C / D / F / G
→ Tempo de permanência máximo no escalão atual
→ Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo E
Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão H, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão I em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

Notas
→ Os trabalhadores que passarem do escalão H para o I, passarão para o escalão J, após completar 3 avaliações positivas.

Legenda

Progressão

- I Integração
- A Automática
- S Semi-automática
- M Mérito

Acesso ao escalão seguinte

- I Densidade de Promoção Anual
- A Tempo de Permanência Mínimo
- S Tempo de Permanência Máximo
- M Regime de Acesso

CARREIRA 2 – MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES (MI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
2	B	Reparador-assentador
		Eletricista da rede aérea
3	C	Eletricista Montador de Cabos
		Técnico de manutenção de instalações
5	D	Mestre
6	E	Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda

Progressão

- Integração
- Automática
- Semi-automática
- Mérito

Acesso ao escalão seguinte

-
-
-
-

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
	A	B	C	D	E	F
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F
Níveis de Qualificação	1	2	3	5	6	

Grupo A
→ Sem impacto

Grupo B/C
→ Tempo de permanência máximo no escalão atual
→ Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D
Todos os Operários Chefe que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas, passam para a categoria de Mestre:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

Grupo E
Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão M, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:
→ Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo F
Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

CARREIRA 3 – MANUTENÇÃO DE ELETRÓNICA (ME)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Eletricista operador de Quadro
3	B	Eletrötécnico de instalações de potência
		Técnico de eletrönica
5	C	Mestre
6	D	Coordenador
	E	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	I - Integração
	A - Automática
	S - Semi - automática
	M - Mérito
Acesso ao escalão seguinte	
	Densidade de Promoção Anual
	Tempo de Permanencia Mínimo
	Tempo de Permanencia Máximo
	Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional									
	A		B		C		D		E	
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E	
Níveis de Qualificação	2		3		5		6			

Grupo B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **M**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão **N** em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão **N** em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão **N** em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **N**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão **O** em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão **O** em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão **O** em 01.07.2022

Notas:

- Os trabalhadores que passarem do escalão **M** para o **N**, passarão para o escalão **O**, após completar **3** avaliações positivas.

CARREIRA 4 – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS (AA)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico administrativo
		Técnico de horários e escalas
		Secretário
		Mandatário de contencioso
4	B	Gestor de Compras e Aprovisionamentos
		Analista de processo
		Secretário de direção
5	C	Chefe de secção
6	D	Coordenador
	E	Coordenador geral

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional									
	A		B		C		D		E	
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E					
Níveis de Qualificação	3	4	5	6						

Legenda

Progressão

- I 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

Grupo A/B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo C

- Tempo de permanência máximo no escalão
- Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

CARREIRA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Contínuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
		Operador administrativo
		Visitador
	B	Caixa - Tesoureiro
		Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
		Técnico de Atendimento a Cliente
3	C	Técnico de atividades complementares
5	D	Responsável de armazém
6	E	Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	I 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

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
	A	B	C	D	E	F
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F
Níveis de Qualificação	2		3	5	6	

Grupo A/E/F

→ Sem impacto

Grupo B/C

→ Tempo de permanência máximo no escalão atual

→ Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

→ Tempo de permanência máximo no escalão

→ Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico de Comunicações
4	B	Programador de Software
		Analista de Software
		Técnico de Tecnologias de Informação
5	C	Analista Sénior de Software
		Especialista de Software
6	D	Especialista Sénior de Software

Legenda	
Progressão	I Integração
	A Automática
	S Semi - automática
	M Mérito
Acesso ao escalão seguinte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	→ Densidade de Promoção Anual
	→ Tempo de Permanência Mínimo
	→ Tempo de Permanência Máximo
	→ Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional															
	A				B				C				D			
R																
Q								M	-	4	20%	M	-	4	20%	
P					M	-	4	20%	M	-	2	20%	M	-	2	20%
O	M	-	6	10%	M	-	3	20%	M	-	1	20%				
N	M	-	4	20%	M	-	2	20%								
M	M	-	3	20%	M	-	2	20%								
L	M	-	2	20%	M	-	1	20%								
J	S	6	3	20%												
I																
H																
G																
F																
E																
D																
C																
B																
A																
Grupos Profissionais	A				B				C				D			
Níveis de Qualificação	3				4				5				6			

Grupo A/C

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

- Tempo de permanência máximo no escalão
- Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

Grupo B

- Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas:
- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020
 - com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021
 - com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

- Notas:**
- Os trabalhadores que passarem do escalão I para o J, passarão para o escalão L, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Guarda-freio
		Motorista de serviços públicos
3	B	Controlador de Tráfego
		Agente de Fiscalização
		Expedidor
4	C	Controlador Técnico
		Chefe de Turno
	D	Inspetor
		Chefe de Equipas
6	E	Coordenador de tráfego
	F	Coordenador geral de tráfego

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional																			
R1																				
Q1																				
P1																				
O1																				
N1																				
M1																				
L1																				
J1																				
I1																				
H1																				
G1																				
F1																				
E1																				
D1																				
C																				
B																				
A																				
Grupos Profissionais																				
Níveis de Qualificação																				

Legenda

Progressão

- I - 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

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, evoluíram pelo processo normal de avaliação de desempenho considerando o nº de avaliações existentes

Grupo D

Todos os Inspetores/ Chefe Turno/ Chefe Equipa que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **I1**, passam para o Escalão **J1**.

Todos os Inspetores/ 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 Inspetores/ 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 L1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão J1 para o L1, passarão para o escalão M1, 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 Q1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **G1**, passam para o Escalão **H1**.

Todos os Expedidores/ Controladores 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/ Controladores 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 I1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão H1 para o I1, passarão para o escalão J1 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 J1, 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 O1, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 8 - ESTUDOS E FORMAÇÃO (EF)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de métodos
		Analista de trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico de Segurança Rodoviária
		Técnico de Multimédia e Comunicação
		Desenhador Projetista
6	C	Coordenador
	D	Coordenador Geral

Legenda	
Progressão	Integração
	- Automática
	- Semi - automática
	- Mérito
Acesso ao escalão seguinte	

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M													
L													
J													
I													
H													
G													
F													
E													
D													
C													
B													
A													
Grupos Profissionais	A			B			C			D			
Níveis de Qualificação	3			4			6						

Grupo A/B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo C/D

- Sem impacto

Lisboa, 18 de março de 2021.

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.

Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC):

Vitor José Rosa dos Santos, na qualidade de mandatário.

João Florêncio Madruga Pisco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 85/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - 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 com texto consolidado publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, e segunda revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2020.

Terceira revisão parcial e texto consolidado

Aos 18 dias do mês de março de 2021, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 4.ª, 15.ª, 23.ª, 28.ª, 29.ª, 32.ª, 41.ª, 47.ª, 48.ª e 49.ª, o anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego e o anexo VII - Regulamento das

carreiras profissionais 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, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2581 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

- a) (Redação igual;)
- b) (Redação igual;)
- c) (Redação igual;)
- d) (Redação igual;)
- e) (Redação igual;)
- f) (Redação igual;)
- g) (Redação igual;)
- h) (Redação igual;)
- i) (Redação igual;)
- j) (Redação igual;)
- k) (Redação igual;)
- l) (Redação igual;)
- m) (Redação igual;)
- n) (Redação igual;)
- o) (Redação igual;)
- 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, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;
- q) (Redação igual;)
- r) (Redação igual;)
- s) (Redação igual.)

Cláusula 15.^a

(Formação e acesso profissional)

- 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- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.
- 10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

- 1- (Redação igual.)
- 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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)
- 7- (Redação igual.)
- 8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)
- 7- (Redação igual.)
- 8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:
Segunda-feira/terça-feira;
Terça-feira/quarta-feira;
Quarta-feira/quinta-feira;
Quinta-feira/sexta-feira;
Sexta-feira/sábado/domingo;
Sábado/domingo;
Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

- 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- (Redação igual.)
- 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- (Redação igual.)

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

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:

[...]

b) Durante 5 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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, padrastrós e madrastras;

c) Durante 2 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.

[...]

m) O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a

sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezoito horas, por cada ano civil.

2- (Redação igual.)

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», das dadas ao abrigo da alínea *m*) que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

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. A empresa disponibilizará, em formato digital para o email institucional, ou em formato de papel, solicitado pelo trabalhador, no prazo de 30 dias após o início de cada ano civil, a declaração tipo requerida pela Segurança Social, para tal efeito, cabendo ao trabalhador solicitar a esta entidade 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- (Redação igual.)

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- (Redação igual.)

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

4- (Redação igual.)

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 conterá obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das nor-

mas 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.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4- 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.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5- Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- A empresa deverá proceder à instrução do procedimento disciplinar, quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

7- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- 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 danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

9- 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.

10- 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.

11- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

16- 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.

17- 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. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da 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.

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- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

8- (Redação igual.)

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €

C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €
H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

ANEXO II

Escala de Vencimento Trabalho	ANTIGUIDADE																																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
DI	851,04 €	852,56 €																																			
EI	913,44 €	914,96 €	916,47 €	917,98 €	919,51 €	921,02 €	922,54 €	924,05 €	925,58 €	927,08 €	928,60 €	930,12 €	931,64 €	933,16 €	934,68 €	936,20 €	937,71 €	939,23 €	940,75 €	942,27 €	943,78 €	945,30 €	946,82 €	948,34 €	949,85 €	951,37 €	952,89 €	954,41 €	955,93 €	957,45 €	958,97 €	960,49 €	962,01 €	963,53 €			
FI	943,64 €	945,16 €	946,67 €	948,19 €	949,71 €	951,22 €	952,74 €	954,26 €	955,77 €	957,29 €	958,80 €	960,32 €	961,84 €	963,36 €	964,88 €	966,40 €	967,92 €	969,44 €	970,96 €	972,47 €	973,99 €	975,51 €	977,03 €	978,55 €	979,97 €	981,49 €	983,01 €	984,53 €	986,05 €	987,57 €	989,09 €	990,61 €	992,13 €	993,65 €			
GI	979,41 €	980,93 €	982,45 €	983,97 €	985,49 €	987,01 €	988,53 €	989,95 €	991,47 €	992,99 €	994,51 €	996,03 €	997,55 €	999,07 €	1000,59 €	1002,11 €	1003,63 €	1005,15 €	1006,67 €	1008,19 €	1009,71 €	1011,23 €	1012,75 €	1014,27 €	1015,79 €	1017,31 €	1018,83 €	1020,35 €	1021,87 €	1023,39 €	1024,91 €	1026,43 €	1027,95 €	1029,47 €			
HI	1020,69 €	1022,21 €	1023,73 €	1025,25 €	1026,77 €	1028,29 €	1029,81 €	1031,33 €	1032,85 €	1034,37 €	1035,89 €	1037,41 €	1038,93 €	1040,45 €	1041,97 €	1043,49 €	1045,01 €	1046,53 €	1048,05 €	1049,57 €	1051,09 €	1052,61 €	1054,13 €	1055,65 €	1057,17 €	1058,69 €	1060,21 €	1061,73 €	1063,25 €	1064,77 €	1066,29 €	1067,81 €	1069,33 €	1070,85 €			
II	1070,34 €	1071,86 €	1073,38 €	1074,89 €	1076,41 €	1077,92 €	1079,44 €	1080,96 €	1082,48 €	1084,00 €	1085,52 €	1087,04 €	1088,56 €	1090,08 €	1091,60 €	1093,12 €	1094,64 €	1096,16 €	1097,68 €	1099,20 €	1100,72 €	1102,24 €	1103,76 €	1105,28 €	1106,80 €	1108,32 €	1109,84 €	1111,36 €	1112,88 €	1114,40 €	1115,92 €	1117,44 €	1118,96 €	1120,48 €	1122,00 €		
JI																																					
LI																																					
MI																																					
NI																																					
OI																																					
PI																																					
QI																																					
RI																																					

[...]

ANEXO VII

[...]

Artigo 12.º

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

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:

- Igual ou superior a 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 caráter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

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

em que:

NF = Nota final do avaliado;

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

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

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

G = Grau de homogeneização (0,3).

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.

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

[...]

ANEXO C

Descritivo de funções

[...]

Carreira 8

[...]

Nível de qualificação 4	Grupo de categorias B	Categoria: Técnico de segurança rodoviária	Descrição: É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com segurança rodoviária.
----------------------------	--------------------------	--	--

[...]

ANEXO D

Grelhas e regime especial

[...]

Carreira 3 - Manutenção de eletrónica (ME)

[...]

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **M**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **N**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

- Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar **3** avaliações positivas.

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)

[...]

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **O**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão P em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2022

Notas:

- Os trabalhadores que passarem do escalão O para o P, passarão para o escalão Q, após completar **3** avaliações positivas.

Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)

[...]

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **G1**, passam para o Escalão **H1**.

Todos os Expedidores/ Controladores 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/ Controladores 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

Grupo C

[...]

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

Carreira 8 - Estudos e formação (EF)

[...]

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de métodos
		Analista de trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico de Segurança Rodoviária
		Técnico de Multimédia e Comunicação
		Desenhador Projetista
6	C	Coordenador
	D	Coordenador Geral

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 dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

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

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2581 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este A.E. 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 solicitarem 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, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;

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;

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

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 tra-

balhadores 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.

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 16.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalha-

dor-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 19h00 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 substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem

utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requirem 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, num prazo máximo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

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 haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

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.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 22.^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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

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.

8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

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 mi-

nutos, 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 20h00 de um dia e as 8h00 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, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

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 haja 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.

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

- Segunda-feira/terça-feira;
- Terça-feira/quarta-feira;
- Quarta-feira/quinta-feira;
- Quinta-feira/sexta-feira;
- Sexta-feira/sábado/domingo;
- Sábado/domingo;
- Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

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 asse-

gurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

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

- a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;
- b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;
- c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;
- d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

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

- a) Férias ou licença de casamento;
- b) Tolerância de ponto;
- c) Descanso compensatório;
- d) Medicina do trabalho;
- e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;
- f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) Assistência 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 úteis, 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;
- s) O tempo de ausência necessário para o doador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada.

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- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

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

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

17- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas b) e c) do número 1 da cláusula 32.^a, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

19- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

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.

23-O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

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, acidente de trabalho e parto;	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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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.

<p><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;</p>	<p>Documento passado pela entidade respetiva.</p>
<p><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;</p>	<p>Documento passado pelo estabelecimento de ensino.</p>
<p><i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;</p>	
<p><i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;</p>	
<p><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;</p>	
<p><i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil;</p>	<p>Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.</p>

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», das dadas ao abrigo da alínea *m)* que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, 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 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 respeti-

vamente 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, os guarda-freios, agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício da função (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto socorro)

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

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

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 deslocam em serviço da em-

presa 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 aos seus trabalhadores, 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 1h00 e as 6h00 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. A empresa disponibilizará, em formato digital para o email institucional, ou em formato de papel, solicitado pelo trabalhador, no prazo de 30 dias após o início de cada ano civil, a declaração tipo requerida pela Segurança Social, para tal efeito, cabendo ao trabalhador solicitar a esta entidade 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, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

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 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- a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

4- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

5- a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

6- 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.

7- a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

8- Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

9- A empresa deverá proceder à instrução do procedimento disciplinar, quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.ª do Código do Trabalho.

10- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

11- 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 danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

12- 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.

13- 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.

14- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

15- 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.

16- 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.

17- 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.

18- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

19- O trabalhador arguido no caso previsto no número an-

terior, 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.

20- 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. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da 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.

21- 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 os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

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.

2- 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 número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^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.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^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) Eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

5- As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,32 € 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.

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria,

como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

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 quatro elementos, 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 funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^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

(Eliminada.)

Cláusula 77.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2010, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €
C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €

H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

ANEXO II

Escalões de Vencimento Triângulo	ANTIGUIDADE																																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
D1	851,04€	892,56€																																
E1	914,96€	916,47€	917,99€	919,51€	921,03€	922,54€	924,05€	924,05€	925,56€	927,08€	928,60€	930,11€	931,64€	931,64€	933,16€	934,67€	937,18€	937,18€	938,70€	940,21€	941,73€	943,24€	943,24€	944,76€	946,27€	947,79€	949,30€	949,30€	950,82€	952,33€	953,85€	955,36€		
F1	943,64€	945,16€	946,67€	948,19€	949,71€	951,22€	952,74€	953,25€	954,77€	956,28€	957,80€	959,31€	960,83€	960,83€	962,35€	963,86€	965,38€	966,90€	968,41€	970,93€	972,44€	973,96€	975,47€	976,99€	978,50€	979,50€	981,02€	982,53€	984,05€	985,56€	987,08€	988,59€		
G1		979,41€	980,93€	982,45€	983,96€	985,48€	986,99€	988,51€	990,03€	991,54€	993,06€	994,58€	996,10€	997,61€	999,13€	1000,65€	1002,16€	1003,68€	1005,20€	1006,71€	1008,23€	1009,75€	1011,26€	1012,78€	1014,30€	1015,81€	1017,33€	1018,85€	1020,36€	1021,88€	1023,40€	1024,91€		
H1			1.020,66€	1.022,20€	1.023,72€	1.025,24€	1.026,75€	1.028,27€	1.029,79€	1.031,30€	1.032,82€	1.034,33€	1.035,86€	1.037,38€	1.038,90€	1.040,41€	1.041,93€	1.043,45€	1.044,96€	1.046,48€	1.048,00€	1.049,51€	1.051,03€	1.052,55€	1.054,06€	1.055,58€	1.057,10€	1.058,61€	1.060,13€	1.061,65€	1.063,16€	1.064,68€		
I1				1.070,34€	1.071,86€	1.073,38€	1.074,89€	1.076,41€	1.077,92€	1.079,44€	1.080,96€	1.082,47€	1.083,99€	1.085,51€	1.087,02€	1.088,54€	1.090,05€	1.091,57€	1.093,08€	1.094,60€	1.096,11€	1.097,63€	1.099,14€	1.100,66€	1.102,17€	1.103,69€	1.105,20€	1.106,72€	1.108,24€	1.109,75€	1.111,27€	1.112,79€		
J1												1.144,30€	1.144,30€	1.144,30€	1.144,30€	1.145,82€	1.147,33€	1.148,85€	1.150,36€	1.151,88€	1.153,40€	1.154,91€	1.156,43€	1.157,95€	1.159,46€	1.160,98€	1.162,50€	1.164,01€	1.165,53€	1.167,05€	1.168,56€			
L1																	1.221,71€	1.221,71€	1.221,71€	1.223,23€	1.224,74€	1.226,26€	1.227,78€	1.229,30€	1.230,81€	1.232,33€	1.233,85€	1.235,36€	1.236,88€	1.238,40€	1.239,91€			
M1																																		
N1																																		
O1																																		
P1																																		
Q1																																		
R1																																		

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 adequa 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:

N.º de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 2000 horas de condução				
	1 2000 h	2 2 x 2000 h	3 3 x 2000 h	4 4 x 2000 h	Etc.
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 colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada certificado de incapacidade temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;
- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;

4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflores) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação;

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o colaborador doente faltar a consulta médica 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 colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do 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 pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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 estruturaram-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1

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

Nível 2

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

Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades

essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

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

Nível 5

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

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

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

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

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

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

2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser 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 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 evo-

lução 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, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

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, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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:

– Igual ou superior a 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, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, 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.

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

Absentismo individual (Porcentagem)		Parcela a adicionar à nota final (Fator)
De	A	
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8
3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

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

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

Artigo 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, con-

dição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

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

Artigo 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 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 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 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 com a 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, percebendo o possível impacto e propondo soluções.

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

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

N01 - Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01 - Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02 - Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03 - Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04 - Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Desenvolve tarefas, delineadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02 - Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03 - Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04 - Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução eco-

nómica, 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 transpor-

te 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, s 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.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da rede aérea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção da rede aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tração - Conhecimento das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via-ferrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infra-estruturas da via férrea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento sobre a manutenção da sinalização rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção de sinalização rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

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.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01 - Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04 - Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores prá-

ticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação do plano de gestão de segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria

dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, 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 planos operacionais da rede e informação ao público, 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.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tare-

fas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

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.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, 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 de recursos humanos, 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.

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 supervisão e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atua de acordo com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01 - Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04 - Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inserido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus stakeholders a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, assegurando o adequado registo de dados.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/informações de natureza económico-financeira, 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 financeiras, 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 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.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, 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 execução orçamental 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 comercial e marketing - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de marketing.

N01 - Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de marketing.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de design e multimédia da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de marketing, 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 comerciais e de marketing, 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.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores prá-

ticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação com a estratégia de marketing e de comunicação da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, web e interfaces, 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 a atividade do design da organização, 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.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, 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, 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 de stocks e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de stock e aprovisionamento, 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.

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.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de software, hardware, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/ de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve métodos e processos de integração de sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, 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.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apóia as direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03 - Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «stakeholders», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04 - Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações internacionais da organização em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promovendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03 - Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa.

N04 - Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em conformidade com os bons princípios de auditoria, executando as

tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e 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 requisitos para o plano anual de auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01 - Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

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 re-

feridas 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 1 - Manutenção e fabrico (MF)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
1	A	111	Ajudante	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qual quer trabalhador qualificado.	
			Limpa-dor-reparador	É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.	
	B		131	Estofador	É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.
			132	Moldador de fibra de vidro	É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.
			133	Bate-chapas	É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxí-corte, dobragem, rebatagem, soldadura, rebatagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.
			134	Carpinteiro	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias.
			135	Mecânico de carroçarias	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.
			136	Eletricista de veículos de tração elétrica	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, medição, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.
			137	Eletricista auto	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
			138	Eletromecânico	É o trabalhador electricista de tração eletromecânica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).
			139	Fressador	É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tomos e fressadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.
			1310	Pintor de veículos e máquinas	É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície: pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.
	1311	Serralheiro civil	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfisados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxí-corte, dobragem, soldadura, rebatagem e desengançagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.		
1312	Serralheiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentais, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.			

			1313	Soldador	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxí-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
			1314	Torneiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxí-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
			1315	Mecânico de automóveis	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
			1316	Técnico de ar condicionado	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
			141	Técnico de manutenção e fabrico	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
3	D		142	Mecatrónico	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores de combustão interna e elétricos, e certos componentes dos autocarros, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
			143	Técnico eletrónica auto	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e de veículos; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
5	E		151	Mestre	É o trabalhador que, integrado ou não em seções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiores soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassam a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
			161	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das seções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes seções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
6	F		171	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das seções 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.

Carreira 2 - Manutenção de instalações (MI)			
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria
1	A	211	Ajudante
2	B	221	Eletricista montador de cabos

			222	Eletricista da rede aérea	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.
			223	Reparador-assentador	É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, soldadura, oxigênio e termite, rebucação, imagem e pequena forjação.
3	C	231		Técnico de manutenção de instalações	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
5	D	241		Mestre	Descrito na carreira 1.
	E	251		Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
6	F	261		Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 3 - Manutenção electrónica (ME)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
2	A	311	Eletricista operador de quadro	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, células, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.	
3	B	321	Eletrotécnico de instalações de potência	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamentos de alimentação, transformação, medição, proteção e distribuição de energia elétrica, destinados a tração, força motriz, iluminação e outras utilizações elétricas ou eletromecânicas, bem como outras tarefas com os mesmos relacionados, quer estes se realizem em oficinas, no exterior, em quadros elétricos ou em salas de comando de energia.	
5	C	322	Técnico de eletrónica	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.	
		331	Mestre	Descrito na carreira 1.	
6	D	341	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.	
	E	351	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.	

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
3	A	411	Técnico administrativo	É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevadas, maior complexidade e responsabilidade.	

	4	B	412	Técnico de horários e escalas	É o trabalhador que, a partir de uma base, elabora os horários da rede geral (autocarros e elétricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de veículos e aproveitamento dos mesmos. Elabora as escalas horárias para o pessoal de tráfico, tendo em atenção os regulamentos de trabalho aplicáveis, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Compete-lhe, ainda, elaborar o expediente resultante das tarefas antes referidas, bem como todo o trabalho administrativo necessário.
			413	Mandatário de conteúdo	É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.
			414	Secretário	É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de secretariado que colabora diretamente com a chefia, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
5	C	D	421	Gestor de compras e aprovisionamentos	É o trabalhador que tem por missão prospeçar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis, dos materiais e serviços necessários à atividade da empresa. Compete-lhe obter informação e gerir as necessidades de stocks, procedendo à análise das necessidades e consequente manutenção dos mesmos dentro dos níveis adequados, de forma a otimizar o processo de compra dos materiais.
			422	Analista de processo	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.
6	E	E	423	Secretário de direção	É o trabalhador que presta apoio em processos administrativos, com ênfase na gestão da agenda corporativa, reuniões e eventos externos. Gere a informação/e-mails, recebe clientes externos e internos, prepara apresentações e informações de suporte.
			431	Chefe de secção	É o trabalhador que coordena, dirige e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção.
			441	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
			451	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 5 - Atividades complementares (AC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	511	Contínuo	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Distribui e encaminha para os serviços internos a respetiva correspondência. Pode ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações, bem como, efetuar deslocações externas no mesmo âmbito.
		512	Motornista de ligeiros e pesados	É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.
		513	Vigilante	É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nas existentes. Poderá sempre que necessário encaminhar e facultar informações.
		514	Operador administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de apoio administrativo e outras compatíveis com as suas habilitações.
		515	Visitador	É o trabalhador devidamente credenciado pela empresa, que efetua visitas domiciliárias a trabalhadores em situação de baixa médica e/ou sinistrados.
B	B	521	Caixa - Tesoureiro	É o trabalhador responsável pelas tarefas administrativas e financeiras de tesouraria. Regista no sistema informático as entradas e saídas de receitas, efetua o atendimento ao cliente (interno e externo), no que se refere, a valores pecuniários ou outros.
		522	Técnico de meios audiovisuais e auditório	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos ou artísticos no domínio da captação, tratamento e edição de imagens fotográficas, vídeo e som. Tem a responsabilidade pela operacionalização da regie, auditórios e eventos.

			523	Fiel de armazém	É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa.
			524	Assistente de vendas	É o trabalhador que procede à venda de tarifas de bordo no exterior e interior dos veículos, sempre que necessário. Garante os esclarecimentos/informações ao público no âmbito do tarifário em vigor quando solicitadas.
			525	Técnico de atendimento a cliente	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, quer a se concretize ao nível do front office, em atendimento personalizado na rede de vendas própria ou pontos de informação da empresa, quer seja ao nível do back office, ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
3	C		531	Técnico de atividades complementares	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
			541	Responsável de armazém	É o trabalhador que tem como principal responsabilidade a gestão geral do armazém, garantindo a manutenção do inventário, bem como zelar pela segurança dos materiais e instalações. Esta gestão está diretamente relacionada com todo processo de movimentação dos produtos.
6	E		551	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
			561	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro de suas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 6 - Informática e telecomunicações (TI)

Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição				
3	A	611	Técnico de comunicações	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas de comunicação. Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e wireless, circuit-switched e packet-switched ou outros, e respetivos detalhes. Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no troubleshooting de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou wireless ou fixos ou de voz ou dados e respetivos privilégios.				
				4	B	621	Programador de software	É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação. Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.
						622	Analista de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada. Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina. Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.
5	C	631	Técnico de tecnologias de informação Analista sénior de software	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas. Atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.				
				É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que tem como finalidade realizar estudos de processos a fim de encontrar o melhor e mais racional caminho para que a informação possa ser processada, desenvolvendo a partir de então soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar. Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação.				

		632	Especialista de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação voltado para a especificação, desenvolvimento, manutenção e criação de software complexo, com a aplicação de tecnologias, garantindo organização, produtividade e qualidade. Essas tecnologias e práticas englobam linguagens de programação, bases de dados, ferramentas, plataformas, bibliotecas, padrões de projeto de software, processo de software e qualidade de software. Além disso, deve utilizar mecanismos para planejar e gerir o processo de desenvolvimento de um sistema computacional de qualidade e que atenda as necessidades do requisitante de software.
6	D	641	Especialista sénior de software	É o trabalhador da área de informática responsável pela conceção, desenho e desenvolvimento da arquitetura de sistemas computacionais. Tem a responsabilidade de determinar as necessidades de todas as pessoas envolvidas ou afetadas por qualquer mudança num sistema de informação. Fazer uma análise de alto nível nos requisitos do sistema, baseada nas necessidades dos utilizadores ou de restrições ou de custos e cronogramas. Tem a responsabilidade de garantir que os requisitos sejam consistentes, completos, corretos e operacionalmente definidos; Realiza análises da relação custo/benefício para determinar a melhor forma de atender a um requisito; Organiza os sistemas em camadas de subsistemas e componentes que podem ser facilmente geridos; garantir que foi desenvolvida a arquitetura mais robusta possível; Criar um procedimento de testes, em conjunto com os programadores e utilizadores, para garantir que o nível de qualidade inicialmente proposto para o sistema seja alcançado; Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação.

Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	Guarda-freio	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	Motonista de serviços públicos	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de 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	Controlador de tráfego	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	Agente de fiscalização	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	Expedidor	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	Controlador técnico	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 despiagem de avarias e a operacionalidade das operações de desmanagem 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.
		741	Chefe de turno	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.
6	E	742	Inspetor	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	Chefe de equipas	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 envio 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	Coordenador de tráfego	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

	F	761	Coordenador geral de tráfego	É o trabalhador que, na área do tráfego, coordena a respectiva 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.
Carreira 8 - Estudos e formação (EF)				
				Descrição
3	A	811	Agente de métodos	É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a roimas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.
		812	Analista de trabalhos	É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implementação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.
		813	Desenhador	É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos, com recurso a software específico, relativos a anteprojetos ou projetos de alteração de edifícios existentes e/ou outros. Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário.
4	B	821	Instrutor	É o trabalhador que atua de forma a promover a melhoria contínua executando e aplicando instrumento de avaliação de ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir os métodos pedagógicos e preparar os seus próprios materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos. Procede à melhoria contínua dos elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.
		822	Técnico de higiene e segurança	É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.
		825	Técnico de segurança rodoviária	É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com segurança rodoviária.
		823	Técnico de multimédia e comunicação	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos no domínio do desenho 2D/3D de produção digital de conteúdos Multimédia, gráficos e animados de carácter técnico ou artístico com vista à criação de soluções analógicas ou digitais de comunicação.
		824	Desenhador projetista	É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos ante projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeta e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.
6	C	831	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
		841	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

ANEXO D

Grelhas e regime especial

CARREIRA 1 – MANUTENÇÃO E FABRICO (MF)																			
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria	Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional						Legenda									
1	A	Ajudante	R																
	B	Limpador-reparador	Q																
		Etofador	P																
		Moldador de fibra de vidro	O																
		Bate-chapas	N							M	-	5	10%						
		Carpinteiro	M							M	-	3	15%						
		Mecânico de carroçarias	L							M	-	5	10%						
		Eletromecânico	J							S	6	4	10%						
		Fresador	I							S	5	3	15%						
		Pintor de veículos e máquinas	H							S	7	4	20%						
		Serralheiro civil	G			M	-	6	20%	S	6	4	20%	A	1	-	-		
		Serralheiro mecânico	F			S	5	3	20%	S	5	3	20%						
		Soldador	E			S	4	2	20%	S	4	2	20%						
		Torneiro mecânico	D			A	2	-	-	A	1	-	-						
		Eletricista de veículos de tração elétrica	C	A	1	-	-												
		Eletricista auto	B																
		Mecânico de automóveis	A																
		Técnico de ar condicionado	Grupo Profissionais	A	B	C	D	E	F	G									
		Técnico de manutenção e fabrico	Níveis de Qualificação	1	2	3	5	6											
3	D	Mecatrónico	Grupo A	Grupo B / C / D / F / G						Grupo E									
5	E	Mestre	→ Sem impacto	→ Tempo de permanência máximo no escalão atual						Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão H, com avaliações positivas: → com 8 ou mais avaliações passam para o escalão I em 01.07.2020 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2021 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2022									
6	F	Coordenador		→ Considerado o número de avaliações positivas existentes						Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas: → com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020 → com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021 → com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022									
	G	Coordenador geral								Notas: → Os trabalhadores que passarem do escalão H para o I, passarão para o escalão J, após completar 3 avaliações positivas.									

CARREIRA 2 – MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES (MI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
2	B	Reparador-assentador
		Eletricista da rede aérea
		Eletricista Montador de Cabos
3	C	Técnico de manutenção de instalações
5	D	Mestre
6	E	Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	I 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

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
	A	B	C	D	E	F
R						
Q						M - 5 10%
P					M - 3 15%	
O				M - 5 10%		
N				M - 5 10%	S 5 3 20%	
M				M - 5 10%	S 5 3 20%	
L				M - 5 10%	S 5 3 20%	
J				S 6 4 10%	S 4 2 20%	
I				S 5 3 15%		
H		S 7 4 20%		S 4 2 20%		
G		S 6 4 20%		A 1 - -		
F		S 5 3 20%				
E		S 4 2 20%				
D		A 1 - -				
C	A 1 - -					
B						
A						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F
Níveis de Qualificação	1	2	3	5	6	

Grupo A

→ Sem impacto

Grupo B/C

→ Tempo de permanência máximo no escalão atual

→ Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

Todos os Operários Chefe que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas, passam para a categoria de Mestre:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão M, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo F

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q, em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q, em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q, em 01.07.2022

CARREIRA 3 – MANUTENÇÃO DE ELETRÓNICA (ME)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Eletricista operador de Quadro
3	B	Eletrotécnico de instalações de potência Técnico de eletrónica
5	C	Mestre
6	D	Coordenador
	E	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	<input type="checkbox"/> I - Integração
	<input type="checkbox"/> A - Automática
	<input type="checkbox"/> S - Semi - automática
	<input type="checkbox"/> M - Mérito
Acesso ao escalão seguinte	<input type="checkbox"/> Densidade de Promoção Anual
	<input type="checkbox"/> Tempo de Permanência Mínimo
	<input type="checkbox"/> Tempo de Permanência Máximo
	<input type="checkbox"/> Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional									
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E					
Níveis de Qualificação	2	3	5	6						

Grupo B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **M**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **N**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

- Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar **3** avaliações positivas.

CARREIRA 4 – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS (AA)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico administrativo
		Técnico de horários e escalas
		Secretário
		Mandatário de contencioso
4	B	Gestor de Compras e Aprovisionamentos
		Analista de processo
		Secretário de direção
5	C	Chefe de secção
6	D	Coordenador
	E	Coordenador geral

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional																			
R																				
Q																				
P																				
O																				
N																				
M																				
L																				
J																				
I																				
H																				
G																				
F																				
E																				
D																				
C																				
B																				
A																				
Grupos Profissionais																				
Níveis de Qualificação																				

Legenda

Progressão

- I Integração
- A Automática
- S Semi-automática
- M Mérito

Acesso ao escalão seguinte

Grupo A/B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo C

- Tempo de permanência máximo no escalão
- Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

CARREIRA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Contínuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
		Operador administrativo
		Visitador
	B	Caixa - Tesoureiro
		Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
		Técnico de Atendimento a Cliente
3	C	Técnico de atividades complementares
5	D	Responsável de armazém
6	E	Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	I 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

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F
Níveis de Qualificação	2		3	5	6	

Grupo A/ E/ F

→ Sem impacto

Grupo B/ C

→ Tempo de permanência máximo no escalão atual
→ Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

→ Tempo de permanência máximo no escalão
→ Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico de Comunicações
4	B	Programador de Software
		Analista de Software
5	C	Técnico de Tecnologias de Informação
		Analista Sénior de Software
6	D	Especialista de Software

Legenda	
Progressão	I 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

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional															
	A				B				C				D			
R																
Q																
P																
O	M	-	6	10%	M	-	3	20%	M	-	1	20%				
N	M	-	4	20%	M	-	2	20%								
M	M	-	3	20%	M	-	2	20%								
L	M	-	2	20%	M	-	1	20%								
J	S	6	3	20%												
I																
H																
G																
F																
E																
D																
C																
B																
A																
Grupos Profissionais	A				B				C				D			
Níveis de Qualificação	3				4				5				6			

Grupo A/C

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo D

- Tempo de permanência máximo no escalão
- Considerado o número de avaliações positivas existentes, apenas irão progredir por mérito

Grupo B

- Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas:
- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020
 - com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021
 - com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

- Notas:**
- Os trabalhadores que passarem do escalão I para o J, passarão para o escalão L, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Guarda-freio
		Motorista de serviços públicos
3	B	Controlador de Tráfego
		Agente de Fiscalização
		Expedidor
4	C	Controlador Técnico
	D	Chefe de Turno
		Inspetor
6	E	Coordenador de tráfego
	F	Coordenador geral de tráfego

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
	A	B	C	D	E	F
R1						
Q1					M - - 5 10%	
P1						
O1					M - - 5 10%	
N1						
M1				M - - 5 15%		
L1						
J1		M - - 5 20%	S - - 5 3 20%			
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						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F
Níveis de Qualificação	2	3	4	6		

Legenda

Progressão

- I - Integração
- A - Automática
- S - Semi - automática
- M - Mérito

Acesso ao escalão seguinte

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, evoluíram pelo processo normal de avaliação de desempenho considerando o nº de avaliações existentes

Grupo D

Todos os Inspetores/ Chefe Turno/ Chefe Equipa que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **I1**, passam para o Escalão **J1**.

Todos os Inspetores/ 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 Inspetores/ 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 L1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão J1 para o L1, passarão para o escalão M1, 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 Q1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **G1**, passam para o Escalão **H1**.

Todos os Expedidores/ Controladores 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

- 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/ Controladores 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 I1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão H1 para o I1, passarão para o escalão J1 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 J1, 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

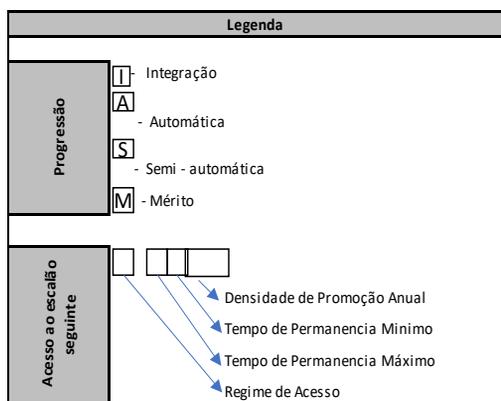
Notas:

- Os trabalhadores que passarem do escalão M1 para o N1, passarão para o escalão O1, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 8 - ESTUDOS E FORMAÇÃO (EF)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de métodos
		Analista de trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico de Segurança Rodoviária
		Técnico de Multimédia e Comunicação
		Desenhador Projetista
6	C	Coordenador
	D	Coordenador Geral

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M	M	-	5	15%	S	3	2	20%					
L	M	-	4	15%									
J	M	-	3	20%									
I	S	4	2	20%									
H	A	1	-	-									
G													
F													
E													
D													
C													
B													
A													
Grupos Profissionais	A			B			C			D			
Níveis de Qualificação	3			4			6						



Grupo A/B

- Tempo de permanência máximo no escalão atual
- Considerado o número de avaliações positivas existentes

Grupo C/D

- Sem impacto

Lisboa, 18 de março de 2021.

Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

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

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, na qualidade de mandatário.

José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 86/2021, nos termos do artigo n.º 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 com texto consolidado publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, e segunda revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2020,

Terceira revisão parcial com texto consolidado

Aos 18 dias do mês de março de 2021, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 4.ª, 11.ª, 15.ª, 23.ª, 28.ª, 29.ª, 32.ª, 47.ª, 48.ª e 49.ª, o anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego e o anexo VII - Regulamento das carreiras profissio-

nais 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, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2581 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

- a) (Redação igual;)
- b) (Redação igual;)
- c) (Redação igual;)
- d) (Redação igual;)
- e) (Redação igual;)
- f) (Redação igual;)
- g) (Redação igual;)
- h) (Redação igual;)
- i) (Redação igual;)
- j) (Redação igual;)
- k) (Redação igual;)
- l) (Redação igual;)
- m) (Redação igual;)
- n) (Redação igual;)
- o) (Redação igual;)
- 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, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;
- q) (Redação igual;)
- r) (Redação igual;)
- s) (Redação igual.)

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

- 1- (Redação igual.)
- 2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:
 - a) (Redação igual;)
 - b) (Redação igual;)
 - c) (Redação igual;)
 - d) (Redação igual;)
 - e) (Redação igual;)
 - f) (Redação igual;)
 - g) (Redação igual;)
 - h) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de muito longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 15.^a

(Formação e acesso profissional)

- 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- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.
- 10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.
- 11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
- 12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.
- 13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.
- 14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

- 1- (Redação igual.)
- 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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.
 - 3- (Redação igual.)
 - 4- (Redação igual.)
 - 5- (Redação igual.)
 - 6- (Redação igual.)
 - 7- (Redação igual.)
- 8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)
- 7- (Redação igual.)
- 8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:
Segunda-feira/terça-feira;
Terça-feira/quarta-feira;
Quarta-feira/quinta-feira;
Quinta-feira/sexta-feira;
Sexta-feira/sábado/domingo;
Sábado/domingo;
Sábado/domingo/segunda-feira.
- 9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

- 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- (Redação igual.)
- 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- (Redação igual.)
- 23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

(Faltas justificadas)

- 1- Para além das consagradas por lei, consideram-se tam-

bém justificadas, ao abrigo da alínea *i*) do número 2, do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

[...]

b) Durante 5 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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;

c) Durante 2 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.

[...]

m) O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezoito horas, por cada ano civil.

2- (Redação igual.)

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», das dadas ao abrigo da alínea *m*) que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- (Redação igual.)

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

4- (Redação igual.)

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 nota de culpa, da qual conste a descrição dos com-

portamentos 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.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4- 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.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5- Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- A empresa deverá proceder à instrução do procedimento disciplinar, quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

7- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- 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 danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

9- 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.

10- 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.

11- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

16- 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.

17- 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. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da 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.

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- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

8- (Redação igual.)

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €

C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €
H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

ANEXO II

Escalões de Vencimento Trabalho	ANTUIDADE																																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
D1	891,04€																																				
E1	913,44€	814,96€	916,47€	917,98€	919,51€	921,02€	922,54€	924,05€	925,58€	927,08€	928,60€	930,12€	931,64€	933,16€	934,68€	936,20€	937,71€	939,23€	940,75€	942,27€	943,78€	945,30€	946,82€	948,34€	949,86€	951,38€	952,90€	954,42€	955,94€	957,46€	958,98€	960,50€	962,02€				
F1	949,64€	946,16€	946,67€	946,67€	948,19€	949,71€	951,22€	952,74€	954,26€	955,77€	957,29€	958,80€	960,33€	961,84€	963,36€	964,88€	966,40€	967,92€	969,44€	970,96€	972,47€	973,99€	975,51€	977,03€	978,55€	980,07€	981,59€	983,11€	984,63€	986,15€	987,67€	989,19€	990,71€				
G1		979,41€	980,93€	982,45€	983,96€	985,48€	986,99€	988,51€	990,03€	991,54€	993,06€	994,58€	996,10€	997,62€	999,14€	1.000,66€	1.002,18€	1.003,70€	1.005,22€	1.006,74€	1.008,26€	1.009,78€	1.011,30€	1.012,82€	1.014,34€	1.015,86€	1.017,38€	1.018,90€	1.020,42€	1.021,94€	1.023,46€	1.024,98€	1.026,50€				
H1			1.020,69€	1.022,20€	1.023,72€	1.025,24€	1.026,75€	1.028,27€	1.029,79€	1.031,30€	1.032,82€	1.034,34€	1.035,86€	1.037,38€	1.038,90€	1.040,42€	1.041,94€	1.043,46€	1.044,98€	1.046,50€	1.048,02€	1.049,54€	1.051,06€	1.052,58€	1.054,10€	1.055,62€	1.057,14€	1.058,66€	1.060,18€	1.061,70€	1.063,22€	1.064,74€	1.066,26€				
I1																																					
J1																																					
L1																																					
M1																																					
N1																																					
O1																																					
P1																																					
Q1																																					
R1																																					

[...]

ANEXO VII

[...]

Artigo 12.º

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

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:

- Igual ou superior a 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 caráter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

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

em que:

NF = Nota final do avaliado;

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

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

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

G = Grau de homogeneização (0,3).

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.

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

8- *(Redação igual.)*

ANEXO D

Grelhas e regime especial

[...]

Carreira 7 - Tráfego e Condução (TC)

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **G1**, passam para o Escalão **H1**.

Todos os Expedidores/ Controladores 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/ Controladores 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

Grupo C

[...]

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

[...]

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 2581 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 exercí-

cio 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, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;

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;

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

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 em situação de desemprego de muito 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.

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

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 19h00 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 substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo inter-

polado 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, num prazo máximo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

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 haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

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, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

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.

8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos.

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 20h00 de um dia e as 8h00 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, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

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 haja 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.

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

Segunda-feira/terça-feira;

Terça-feira/quarta-feira;

Quarta-feira/quinta-feira;

Quinta-feira/sexta-feira;

Sexta-feira/sábado/domingo;

Sábado/domingo;

Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

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:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

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

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

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

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

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

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

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

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

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

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

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

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

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, 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;

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

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- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

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

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

17- Os dias de férias que excedam o número de férias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano seguinte.

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 32.^a, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

19- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

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.

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas, as quais venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

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, acidente de trabalho e parto;	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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, 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, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil.	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», das dadas ao abrigo da alínea *m)* que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, 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 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- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

2- Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios, agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício da função (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto-socorro)

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

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

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 aos seus trabalhadores, 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 1h00 e as 6h00 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, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

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 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.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4- 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.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5- Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- A empresa deverá proceder à instrução do procedimento disciplinar, quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do

artigo 356.^a do Código do Trabalho.

7- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- 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 danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

9- 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.

10- 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.

11- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

16- 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.

17- 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. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da 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.

18- 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 os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

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 número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^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 reestrutu-

ração 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.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^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 no 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) Eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

5- As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,32 € 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.

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria, como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

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 funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^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

(Eliminada.)

Cláusula 77.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
A	672,42 €
B	682,25 €
C	703,78 €
D	763,08 €
E	782,03 €
F	806,30 €
G	835,28 €
H	870,20 €
I	912,21 €
J	961,94 €
L	1 022,30 €
M	1 093,91 €
N	1 179,14 €
O	1 263,47 €
P	1 382,99 €
Q	1 514,19 €
R	1 659,38 €

ANEXO II

Escala de Vencimento Trabalho	ANTIGUIDADE																																		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
DI	881,04€	882,56€																																	
EI	913,44€	914,86€	916,47€	917,89€	919,51€	921,02€	922,54€	924,05€	925,58€	927,08€	928,60€	930,11€	931,64€	933,16€	934,64€	936,14€	937,71€	939,26€	940,85€	942,47€	944,08€	945,68€	947,27€	948,84€	950,43€	952,04€	953,63€	955,21€	956,81€	958,40€	960,00€	961,59€			
FI	943,64€	945,16€	946,67€	948,19€	949,71€	951,22€	952,74€	954,26€	955,77€	957,29€	958,80€	960,31€	961,83€	963,35€	964,86€	966,37€	967,88€	969,39€	970,90€	972,41€	973,92€	975,43€	976,94€	978,45€	980,00€	981,55€	983,10€	984,65€	986,20€	987,75€	989,30€	990,85€			
GI			979,41€	980,93€	982,45€	983,96€	985,48€	986,99€	988,51€	990,03€	991,54€	993,06€	994,58€	996,10€	997,62€	999,14€	1000,65€	1002,17€	1003,69€	1005,21€	1006,72€	1008,24€	1009,76€	1011,28€	1012,80€	1014,32€	1015,84€	1017,36€	1018,88€	1020,40€	1021,92€	1023,44€			
HI																																			
II																																			
LI																																			
MI																																			
NI																																			
OI																																			
PI																																			
QI																																			
RI																																			

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, a 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 2000 horas de condução				Etc.
	1 2000 h	2 2 x 2000 h	3 3 x 2000 h	4 4 x 2000 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 colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de in-

ternamento, 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 colaborador 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 colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará à direção de gestão de pessoas (DGP) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do 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 pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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 estruturaram-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1

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

Nível 2

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

Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades

essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

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

Nível 5

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

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

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

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

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

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

2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser 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 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 evo-

lução 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, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

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, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

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:

– Igual ou superior a 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, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nos respetivos departamentos operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, 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.

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

Absentismo individual (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

7- 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.

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

Artigo 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 sin-

dicatos 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 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 solici-

tado 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 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 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 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 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 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 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 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 inte-

resses 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, percebendo o possível impacto e propondo soluções.

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

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

N01 - Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

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

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

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

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

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

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

vos organizacionais.

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

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

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

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

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

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

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

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01 - Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02 - Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03 - Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04 - Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Desenvolve tarefas, delineadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02 - Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03 - Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04 - Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

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, s 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.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da rede aérea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção da rede aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tração - Conhecimento das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as

de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via férrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infra-estruturas da via férrea, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento sobre a manutenção da sinalização rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01 - Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Aplica as melhores práticas da manutenção de sinalização rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

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 mo-

notorização 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.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01 - Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04 - Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores práticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação do plano de gestão de segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais

necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, 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 planos operacionais da rede e informação ao público, 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.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03 - Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04 - Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

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.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, 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 de recursos humanos, 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.

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 em-

presa. 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 supervisão e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atua de acordo com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01 - Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03 - Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04 - Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inserido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus stakeholders a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, assegurando o adequado registo de dados.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/informações de natureza económico-financeira, 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 financeiras, 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 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.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Revela conhecimento e experiência das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, 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 execução orçamental 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 comercial e marketing - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de marketing.

N01 - Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de marketing.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de design e multimédia da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de marketing, 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 comerciais e de marketing, 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.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores práticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação com a estratégia de marketing e de comunicação da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, web e interfaces, 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 a atividade do design da organização, 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.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a me-

lhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de stocks e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de stock e aprovisionamento, 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.

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.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de software, hardware, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os

objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve métodos e processos de integração de sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, 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.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apoia as Direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03 - Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «stakeholders», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04 - Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações internacionais da organização em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promovendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03 - Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa.

N04 - Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em confor-

midade com os bons princípios de auditoria, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e 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 requisitos para o plano anual de auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04 - Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01 - Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02 - Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03 - Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04 - Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

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 re-

feridas 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	Guarda-freio	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	Motonista de serviços públicos	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de veículos pesados de passageiros, condutor 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		721	Controlador de tráfego	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	Agente de fiscalização	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	Expedidor	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 devidamente 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	C	731	Controlador técnico	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 despatagem de avarias e a operacionalidade das operações de desmanagem 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.
		741	Chefe de turno	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.
6	D	742	Inspector	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	Chefe de equipas	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 de sições 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	Coordenador de tráfego	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.
		761	Coordenador geral de tráfego	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

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)													
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria	Escalaões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional									
				A	B	C	D	E	F				
2	A	Guarda-freio	R1										
		Motorista de serviços públicos	Q1							M	5	10%	
3	B	Controlador de Tráfego	P1										
		Agente de Fiscalização	O1							M	5	10%	
		Expedidor	N1										
4	C	Controlador Técnico	M1							M	5	15%	
		Chefe de Turno	L1										
		Inspector	J1			M	5	20%	5	5	3	20%	
6	D	Chefe de Equipas	I1										
		Coordenador de Tráfego	H1	S	7	4	20%						
		Coordenador geral de tráfego	G1	S	6	3	20%						
6	E		F1	S	4	2	20%						
			E1	S	3	1	20%						
			D1	I									
Legenda													
Integração Automática Semi-automática Mérito													
Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência Mínimo Tempo de Permanência Máximo Regime de Acesso													
Grupos Profissionais				A			B			C			
Níveis de Qualificação				2		3		4		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, evoluíram 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 L1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão J1 para o L1, passarão para o escalão M1, 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 Q1, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo B

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão G1, passam para o Escalão H1.

Todos os Expedidores/ Controladores 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/ Controladores 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 I1, após completar 3 avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão H1 para o I1, passarão para o escalão J1 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 J1, 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 O1, após completar 3 avaliações positivas.

Lisboa, 18 de março de 2021.

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.

Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 19 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 88/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros

1.ª cláusula

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) acordam entre si, e ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa, celebrado entre CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021.

2.ª cláusula

O presente acordo de adesão abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como os serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do acordo de empresa identificado na 1.ª cláusula do acordo de adesão celebrado entre as partes em 18 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

3.ª cláusula

Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o acordo de adesão abrange uma empresa, declarando a organização sindical que são abrangidos pelo presente acordo de adesão cerca de 12 trabalhadores.

4.ª cláusula

O presente acordo de adesão entra em vigor, após o seu depósito e publicação, nos prazos legais, produzindo efeitos temporais nos mesmos termos dos previstos na cláusula 2.ª do acordo de empresa identificado supra na 1.ª cláusula.

Lisboa, 7 de abril de 2021.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e de Logística, SA:
João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente.

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de vogal.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS):

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 89/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel Henrique Ramos Soares.
Vice-presidente - Paula Alexandra Silva Cardoso.
Secretária-geral - Carla Isabel Jesus Oliveira.
Vogal tesoureira - Nélia Dora Silva Brito.
Vogal - Cristina Romão Graça Mira.
Vogal - Carolina Girão Almeida Santos.

Vogais suplentes:

Violeta Sofia Pereira Martins.
Ricardo Jorge Seca Costa.
Nuno Ricardo Rocha Pereira Moniz.

Sindicato dos Enfermeiros - SE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de março de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - José Correia Azevedo, cartão de cidadão n.º 1675584.

Secretário - Pedro Miguel Silva Pereira, cartão de cidadão n.º 11502101.

Tesoureiro - Mariana Tomás Fernandes, cartão de cidadão n.º 03460210.

Vogal - Emanuel António Zambujo Boieiro, cartão de cidadão n.º 11846344.

Vogal - Paula Maria Soares Maia, cartão de cidadão n.º 6997345.

Vogal - Ivone Rocha Santos, cartão de cidadão n.º 11444914.

Vogal - Paula Mariana Fernandes Caetano, cartão de cidadão n.º 12002577.

1.º suplente - Lúcia Fátima Pires Afonso Alves, cartão de cidadão n.º 09197428.

2.º suplente - Eduardo Manuel Cordeiro Bernardino, cartão de cidadão n.º 12436760.

3.º suplente - Tiago Filipe Santos Cunha, cartão de cidadão n.º 11855815.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Cancelamento

Aviso de cancelamento do registo dos estatutos

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 5 de novembro de 2020,

foi deliberada a extinção voluntária da Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE), por fusão na ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE), efetuado em 8 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 25 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Farmácia Central de Torre & Filha, L.^{da}, representada por Hugo Rocha da Torre Assoreira, portador do cartão de cidadão n.º 11123803.

Tesoureiro - CHP - Consultoria Hugo & Pedro L.^{da}, representada por Hugo Sérgio Pereira Balsemão, portador do cartão de cidadão n.º 11071970.

Vice-Presidente - Morais e Gonçalves, L.^{da} - Ourivesaria Plácido, representada por André Jorge Morais Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 12354106.

Vice-Presidente - Herdeiros de Viúva de Guilherme Ferreira Moura, L.^{da} - Confeitaria Moura, representada por Alda Maria Baptista de Moura, portadora do cartão de cidadão n.º 12354106.

Secretário - Superaves - Supermercados, L.^{da}, representada por Rui Alexandre Bento Fonseca, portador do cartão de cidadão n.º 09556779.

Vogal - Grandes Planos, SA, representada por Tiago Filipe Carneiro da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 13744037.

Vogal - Trevo do Sucesso - Artes e Ensino, L.^{da}, representada por Daniela Pais de Sousa Godinho da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 1107603.

AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleitos em 27 de fevereiro de 2020, para o mandato de dois anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2021, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - Vitacress Portugal, SA, representada por Luís Manuel Freitas de Mesquita Dias, portador do cartão de cidadão n.º 02034547.

Vice-presidente - Lusomorango - Organização Produtores Peq. Frutos, SA, representada por Gonçalo António Pereira de Araújo Santos Andrade, portador do cartão de cidadão n.º 09919599.

Secretário - Frestia Portugal, sucursal em Portugal, representada por Ferdinand Thomas Johannes Enthoven, portador do passaporte n.º NR1LR44.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Visteon Portuguesa, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Visteon Portuguesa, L.^{da}, eleita em 30 de março de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	Cartão do cidadão
Luís António A. Sombreireiro	10060048
Paulo Jorge D. R. Ribeiro	09557441
Carlos Manuel S. C. Nunes	10122392

Susana Ramos G. Barão	10365226
Luís Miguel A. de Carvalho	07636234
Andreia Cristina G. Azevedo	11375164
Carlos Manuel D. Martins	09969525
Helia Maria J. Parreira	10106867
Rui Manuel G. Mateus	09474472

Registado em 15 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 46 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amorim Florestal, 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 da empresa, 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 abril de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Florestal, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º

102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 15 de setembro de 2021, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Amorim Florestal, SA.
Morada: Lugar de Salteiros - Longomel, 7400-402 Ponte de Sôr»

(*Seguem as assinaturas de 294 trabalhadores.*)

**Bonduelle (Portugal) Agroindústria, 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de abril de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 20 de julho de 2021, na sede da empresa, sita Zona Industrial de Santarém - Quinta do Mocho, 2005-002 Santarém, nos períodos das 7h00 às 9h00 e das 15h00 às 17h00.»

**Nortempera, Indústria de Vidros Temperados do
Norte, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de abril de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nortempera, Indústria de Vidros Temperados do Norte, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de julho 2021, realizar-se-á na empresa, Nortempera, Indústria de Vidros Temperados do Norte, SA, sediada na Rua Progresso, n.ºs 37/57/75, 4785-647 Trofa, do setor da transformação de vidro, com o CAE 23120, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»