



## 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 Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra .....	1359
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras .....	1360
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1361
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras .....	1397
- Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras .....	1402
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras .....	1406
- Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros .....	1409

- Acordo de empresa entre a Casco Aquastyl Portugal, L. <sup>da</sup> e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras .....	1424
- 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 .....	1427
- Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	1466
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Deliberação da comissão paritária .....	1468

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Transportes - ST - Constituição .....	1470
- Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Alteração .....	1478

**II – Direção:**

- Sindicato dos Transportes - ST - Eleição .....	1484
- SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Eleição .....	1485

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC passa a denominar-se Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Alteração .....	1485
---	------

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários - APIFVET - Eleição .....	1492
- Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT - Eleição .....	1492
- Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Eleição .....	1493
- APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes - Eleição .....	1493
- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração .....	1493

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Efacec Electric Mobility, SA - Eleição.....	1494
---	------

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

**I – Convocatórias:**

- Super Bock Group, SGPS, SA - Convocatória .....	1495
- Câmara Municipal de Odemira - Convocatória .....	1495
- Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Convocatória .....	1495
- Vishay Electrónica Portugal, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	1496

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra**

Contrato coletivo de trabalho para a Indústria da Metalurgia e Metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, n.º 25, de 8 de julho de 2017, n.º 23, de 22 de

junho de 2018, n.º 23, de 22 de junho de 2019 e n.º 22, de 15 de junho de 2020.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalome-

cânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de o pagamento ser realizado em vales de refeição (em cartão ou ticket), os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de 5,00 € por cada dia de trabalho.

6- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

### ANEXO I

#### I

#### Remunerações mínimas (euros)

Graus	Tabela salarial 2022
0	1 235,00 €
1	1 060,00 €
2	945,00 €
3	925,00 €
4	825,00 €
5	815,00 €

6	770,00 €
7	755,00 €
8	740,00 €
9	730,00 €
10	720,00 €
11	705,00 €

#### II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir 1 de abril de 2022.

Porto, 29 de março de 2022.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, mandatário.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 83/2022, 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 dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2021, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- (...)

2- (...)

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Conceito de retribuição)

(...)

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de 1.º oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 30,00 €, cada uma.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

Aplicação das tabelas salariais

1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

**Tabela remunerações mínimas**

Categoria	Tabela
Encarregado	930,00 €
1.º oficial	910,00 €
2.º oficial	795,00 €
Caixa de balcão	720,00 €
Praticante	710,00 €

Lisboa, 22 de março de 2022.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Hugo Manuel Pereira de Almeida*, mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço*, mandatária.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

*Isaú Alves Fialho da Maia*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

*Alcindo Manuel de Almeida*, mandatário.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 78/2022, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)

e

FNE - Federação Nacional da Educação, em representação dos seus sindicatos "filiais, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais -SNAS e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

**Cláusulas e tabelas salariais**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2022, do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 do qual passam a fazer parte integrante, nomeadamente a tabela B que substitui a tabela III e a tabela C que substitui a tabela IV, sendo a tabela II e a letra B do anexo I eliminadas. São acrescentadas novas tabelas de pessoal não docente que substituem as atuais tabelas de não docentes.

Assinado em Lisboa, a 7 de abril de 2022.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

*Luis Virtuoso*, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carla Sofia Dias Carvalho Testa*, mandatária com poderes para o ato.

## **Alterações ao clausulado**

### **Artigo 1.º-A**

#### **Adesão individual ao contrato**

(...)

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando, no mesmo prazo, a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7- (*Anterior número 9.*)

## Artigo 7.º

### Categorias e carreiras profissionais

(...)

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

(...)

## Artigo 8.º

### Acesso e progressão na carreira

(...)

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

(...)

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

(...)

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

17- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18 - Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19 - Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro

de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras em vigor em setembro de 2017, setembro de 2020 e setembro de 2022 estabelecidas nas sucessivas redações do artigo 70.º, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

## Artigo 18.º

### Componente letiva

(...)

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

(...)

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considerase que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

## Artigo 30.º

### Férias - Princípios gerais

(...)

8- Os trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

## Artigo 39.º-A

### Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

(...)

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

(...)

## Artigo 43.º

### Deslocações entre polos

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 70.º

**Reposicionamento na carreira**

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;

b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;

f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

g) g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;

i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5;

j) Docentes classificados no nível II.4 e com menos de 3 anos de serviço neste nível no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A5, transitando ao nível A4, após terem completado 4 anos de serviço;

l) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2019, são classificados no 3.º ano do nível A5, mantendo a remuneração, e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2025;

m) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2018, são classificados no 4.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2024;

n) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2017, são classificados no 5.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2023;

o) Docentes classificados no nível II.5, são classificados no nível A4 de acordo com o tempo de serviço prestado naquele nível com o limite de 4 anos.

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6;

d) Formadores classificados no nível III.4, no início do nível A5;

d) Formadores classificados no nível III.5, no início do nível A4.

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4- (*Atual número 2.*)

Artigo 71.º

**Disposições especiais**

(...)

4- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

5 - Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de inflação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.

6- (*Eliminado.*)

ANEXO I

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*eliminado.*)

### Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

## ANEXO III

**Tabelas salariais**

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 178,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	A2	2 477,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	A1	2 700,00 €
37 anos		
38 anos		
39 anos	A0	3 105,00 €
40 anos		

Tabela II - (Eliminada.)

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	B2	1 368,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B3	1 573,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		

21 anos	B4	1 780,00 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	B5	1 987,50 €
27 anos		

Tabela C - Artigo 39.º-A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	C2	1 352,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	C3	1 872,00 €

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	K5	1 275,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 561,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos	K2	1 716,00 €
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 034,00 €

Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 050,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

20 anos	P4	1 155,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 208,50 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 261,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 314,00 €
36 anos		
37 anos		

Pessoal não docente - Continente.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	710,00 €	R8	725,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	715,00 €	R7	735,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
6								
7								
8								
9								

10								
11								
12	Q6	720,00 €	R6	745,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
13								
14								
15								
16								
17	Q5	725,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
18								
19								
20								
21								
22	Q4	730,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
23								
24								
25								
26								
27	Q3	748,80 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
28								
29								
30								
31								
32	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
33								
34								
35	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €

## Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T- Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	725,00 €	R8	735,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4	Q7	730,00 €	R7	745,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
5								
6								
7								
8	Q6	735,00 €	R6	750,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
9								
10								
11								
12	Q5	740,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
13								
14								
15								
16	Q4	745,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
17								
18								
19								
20	Q3	749,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
21								
22								
23								
24	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
25								
26								
27								
28	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
29								
30								
31								
32	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
33								
34								
35								

## Pessoal não docente - Região Autónoma dos Açores.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	742,00 €	R8	745,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	745,00 €	R7	750,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	748,00 €	R6	755,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	750,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	752,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	754,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €

## Texto consolidado

### Artigo 1.º

#### Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas seguintes Associações Sindicais:

a) FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados: SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas;

b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);

c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);

d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);

e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo);

f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica);

g) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais).

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

### Artigo 1.º-A

#### Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em compartilhar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração íliquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando, no mesmo prazo, a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

### Artigo 2.º

#### Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

a) Direitos e deveres das partes;

- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- e) Categorias e enquadramento profissionais.

### Artigo 3.º

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

### Artigo 4.º

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) 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;

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

f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores e psicólogos;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

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

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direcção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

### Artigo 5.º

#### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

#### Artigo 6.º

##### Formação contínua

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a

sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

#### Artigo 7.º

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que lecionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

6- Os psicólogos nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T.

7- Os assistentes sociais e educadores sociais nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e os psicólogos nas escolas profissionais são classificados na tabela S.

#### Artigo 8.º

##### Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente,

quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

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

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre

totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

17- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19- Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras em vigor em setembro de 2017, setembro de 2020 e setembro de 2022 estabelecidas nas sucessivas redações do artigo 70.º, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

#### Artigo 9.º

##### Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

#### Artigo 10.º

##### Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que

tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

#### Artigo 11.º

##### Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

#### Artigo 12.º

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

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

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

#### Artigo 13.º

##### Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

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

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

#### Artigo 14.º

##### Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

#### Artigo 15.º

##### Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

#### Artigo 16.º

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equi-

valente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

#### Artigo 17.º

##### Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

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

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho letivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente lectiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

## Artigo 19.º

### Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

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

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

## Artigo 20.º

### Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

## Artigo 21.º

### Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

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

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

## Artigo 22.º

### Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

## Artigo 23.º

### Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

## Artigo 24.º

### Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festivas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

#### Artigo 25.º

##### Intervalos de descanso

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

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

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

#### Artigo 26.º

##### Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

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

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

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

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

#### Artigo 27.º

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno

#### Artigo 28.º

##### Efeitos da substituição de trabalhadores

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

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

#### Artigo 29.º

##### Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

#### Artigo 30.º

##### Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

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

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

8- Os trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

#### Artigo 31.º

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

#### Artigo 32.º

##### Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

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

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

#### Artigo 33.º

##### Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

#### Artigo 34.º

##### Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

#### Artigo 35.º

##### Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

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

Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

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

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

#### Artigo 35.º-A

##### Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

#### Artigo 36.º

##### Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

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

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

#### Artigo 37.º

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

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

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

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

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

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

#### Artigo 38.º

##### 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;

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

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

#### Artigo 39.º

##### Retribuição

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

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm / 22) \times n$$

em que:

$Rm$  = Retribuição mensal

$n$  = Número de horas superiores a 22

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm / 22) \times n$$

em que:

$Rm$  = Retribuição mensal

$n$  = Número de horas inferiores a 22

#### Artigo 39.º-A

##### Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e tem-

porário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

#### Artigo 40.º

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x período normal de trabalho semanal)

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

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil =  $Rh$  x (período normal de trabalho semanal / 5)

#### Artigo 41.º

##### Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

**Retribuição do trabalho noturno**

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário nocturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

**Deslocações entre pólos**

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 44.º

**Subsídios - Generalidades**

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

**Subsídios de refeição**

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Artigo 46.º

**Retribuição das férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

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

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

**Subsídio de Natal**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

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

Artigo 48.º

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

**Trabalhadores-estudantes**

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

Artigo 50.º

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

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

Artigo 51.º

**Casos especiais de caducidade**

1- O contrato caduca no termo da Autorização Provisória de Lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

#### Artigo 51.º-A

##### Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:

a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;

b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;

c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

#### Artigo 52.º

##### Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

#### Artigo 53.º

##### Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Artigo 54.º

##### Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

#### Artigo 55.º

##### Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

#### Artigo 56.º

##### Seguros

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

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

#### Artigo 57.º

##### Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

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

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

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

#### Artigo 58.º

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

#### Artigo 59.º

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 60.º

##### Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

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

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

#### Artigo 61.º

##### Cedência de instalações

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

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### Artigo 62.º

##### Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

#### Artigo 63.º

##### Quotização sindical

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

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

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

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

#### Artigo 64.º

##### Greve

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

#### Artigo 65.º

##### Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, 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 nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Artigo 66.º

##### Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

#### Artigo 67.º

##### Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

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

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

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

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

#### Artigo 68.º

##### Transmissão e extinção do estabelecimento

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

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

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

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

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

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

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

#### Artigo 69.º

##### Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Protecção de Dados.

#### Artigo 70.º

##### Reposicionamento na carreira

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;

b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 01 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;

f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;

i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5;

j) Docentes classificados no nível II.4 e com menos de 3 anos de serviço neste nível no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A5, transitando ao nível A4, após terem completado 4 anos de serviço;

l) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2019, são classificados no 3.º ano do nível A5,

mantendo a remuneração, e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2025;

m) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2018, são classificados no 4.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2024;

n) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2017, são classificados no 5.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2023;

o) Docentes classificados no nível II.5, são classificados no nível A4 de acordo com o tempo de serviço prestado naquele nível com o limite de 4 anos.

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6;

d) Formadores classificados no nível III.4, no início do nível A5;

d) Formadores classificados no nível III.5, no início do nível A4.

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

#### Artigo 71.º

##### Disposições especiais

1- O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º-A, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

2- Caso o aumento do salário mínimo nacional, no período constante no número 2 do artigo 2.º, ultrapasse o valor inicial das tabelas dos não docentes, as partes procurarão encontrar novo entendimento quanto a esses valores.

3- Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

4- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

5- Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de in-

flação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.

## ANEXO I

### Regulamento de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

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

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

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

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

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

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

#### Artigo 3.º

##### Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

#### Artigo 4.º

##### Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências

profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

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

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

#### Artigo 5.º

##### Resultado da avaliação

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

- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- O valor da média é arredondado à unidade;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

#### Artigo 6.º

##### Sujeitos

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

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

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar a comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

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

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

#### Artigo 7.º

##### Procedimentos de avaliação

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

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

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

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

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

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

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

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

#### Artigo 8.º

##### Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva

para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

#### Artigo 9.º

##### Recursos

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

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

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

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

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

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

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

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

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

#### Artigo 10.º

##### Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

#### A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

### Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

## ANEXO II

**Definição de profissões e categorias profissionais**

## 1- Trabalhadores docentes

*Educador de infância* - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

*Professor* - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

*Formador* - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

## 2- Trabalhadores não docentes

*Psicólogo* - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

*Assistente educativo* - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de actividades da classe e o desenvolvimento de actividade em sala;
- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;
- Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

*Técnico* - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

*Técnico superior* - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas.

*Especialista* - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

## ANEXO III

**Tabelas salariais**

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 178,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 477,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	2 700,00 €
36 anos		
37 anos		
38 anos	A0	3 105,00 €
39 anos		
40 anos		

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	B2	1 368,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		

14 anos	B3	1 573,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	B4	1 780,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	B5	1 987,50 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		

Tabela C - artigo 39.º-A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	C2	1 352,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	C3	1 872,00 €
16 anos		

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 561,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 716,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 034,00 €

Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 050,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 155,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 208,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 261,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 314,00 €

## Pessoal não docente - Continente.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	710,00 €	R8	725,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	715,00 €	R7	735,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	720,00 €	R6	745,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	725,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	730,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	748,80 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €

## Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T- Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	725,00 €	R8	735,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4	Q7	730,00 €	R7	745,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
5								
6								
7								
8	Q6	735,00 €	R6	750,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
9								
10								
11								
12	Q5	740,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
13								
14								
15								
16	Q4	745,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
17								
18								
19								
20	Q3	749,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
21								
22								
23								
24	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
25								
26								
27								
28	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
29								
30								
31								
32	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
33								
34								
35								

## Pessoal não docente - Região Autónoma dos Açores.

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	742,00 €	R8	745,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4	Q7	745,00 €	R7	750,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
5								
6								
7								
8	Q6	748,00 €	R6	755,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
9								
10								
11								
12	Q5	750,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
13								
14								
15								
16	Q4	752,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
17								
18								
19								
20	Q3	754,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
21								
22								
23								
24	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
25								
26								
27								
28	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
29								
30								
31								
32	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €
33								
34								
35								

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl 186 do livro n.º 12, com o n.º 77/2022, nos termos do artigo.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre várias instituições de crédito, e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja terceira revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e o sindicato (então representado pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 e n.º 9, de 8 de março de 2021, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

#### TÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Âmbito pessoal

1- (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 1180 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

#### ANEXO II

#### **Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2021**

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):

a) Grupos A e B - 888,56 euros;

b) Grupo C - 665,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) Ano de 2021
18	2 815,58
17	2 545,90
16	2 368,61
15	2 182,12
14	1 996,48
13	1 811,96
12	1 663,47
11	1 532,30
10	1 370,55
9	1 260,54
8	1 141,94
7	1 056,77
6	1 004,20
5	888,56
4	771,31
3	670,55
2	665,00
1	665,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.<sup>a</sup>, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 19,99 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.<sup>a</sup>, número 1): 42,40 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.<sup>a</sup>, número 1): 139,90 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.<sup>a</sup>, número 1): 9,77 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.<sup>a</sup>, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.<sup>a</sup>, número 5): 153 514,50 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.<sup>a</sup>, número 2): 153 514,50 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.<sup>a</sup>-A): 804 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.<sup>a</sup>, número 1): 26,06 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.<sup>a</sup>, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,96 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,93 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,86 euros;

d) Ensino secundário - 61,78 euros;

e) Ensino superior - 70,78 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.<sup>a</sup>): 187 483,38 euros.

### Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2022

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):

a) Grupos A e B - 898,33 euros;

b) Grupo C - 705,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) Ano de 2022
18	2 846,55
17	2 573,90
16	2 394,67
15	2 206,12
14	2 018,44
13	1 831,90
12	1 681,77
11	1 549,16
10	1 385,63
9	1 274,41
8	1 154,50
7	1 068,39
6	1 015,25

5	898,33
4	779,79
3	705,00
2	705,00
1	705,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.<sup>a</sup>, número 8, alínea b): 0,127 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 20,21 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.<sup>a</sup>, número 1): 42,87 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.<sup>a</sup>, número 1): 141,44 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.<sup>a</sup>, número 1): 10,50 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.<sup>a</sup>, número 2, alínea b): 0,51 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.<sup>a</sup>, número 5): 155 203,16 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.<sup>a</sup>, número 2): 155 203,16 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.<sup>a</sup>-A): 812,84 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.<sup>a</sup>, número 1): 26,35 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.<sup>a</sup>, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 29,28 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 41,38 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 51,42 euros;

d) Ensino secundário - 62,46 euros;

e) Ensino superior - 71,56 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.<sup>a</sup>): 189 545,70 euros.

## ANEXO III

### Ajudas de custo para 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,58	33,52	15,47
	Parcial	25,79	7,74	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,45	16,23	0
	Parcial	16,23	0	0
No estrangeiro	Total	123,77	77,35	30,94
	Parcial	61,88	15,47	0

**Ajudas de custo para 2022**

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,15	33,89	15,64
	Parcial	26,07	7,83	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,81	16,41	0
	Parcial	16,41	0	0
No estrangeiro	Total	125,13	78,20	31,28
	Parcial	62,56	15,64	0

## ANEXO V

**Valores das mensalidades de pensões para 2021**

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,39	1 126,22
17	2 186,85	1 018,36
16	2 018,99	947,45
15	1 862,07	872,84
14	1 706,28	798,59
13	1 559,40	724,79
12	1 445,86	665,38
11	1 345,06	665,00
10	1.217,86	665,00
9	1 120,90	665,00
8	1 015,45	665,00
7	942,47	665,00
6	900,20	665,00
5	806,60	665,00
4	711,13	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

**Valores das mensalidades de pensões para 2022**

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 450,05	1 138,61
17	2 210,91	1 029,56
16	2 041,20	957,88
15	1 882,56	882,44
14	1 725,05	807,38
13	1 576,55	732,76
12	1 461,77	705,00
11	1 359,86	705,00
10	1 231,26	705,00
9	1 133,23	705,00
8	1 026,62	705,00
7	952,84	705,00
6	910,10	705,00
5	815,47	705,00
4	718,95	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

**Mensalidades mínimas de reforma para 2021**

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
771,31	670,55	665,00	665,00

**Mensalidades mínimas de reforma para 2022**

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
779,79	705,00	705,00	705,00

ANEXO VI

**Contribuições para o SAMS para 2021**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo.	129,77
Por cada reformado.	89,73
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência.	38,83
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS.	20,30
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência.	19,47

**Contribuições para o SAMS para 2022**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo.	131,20
Por cada reformado.	90,72
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência.	39,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS.	20,52
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência.	19,68

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Porto, 6 de abril de 2022.

Pelo BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

*Luciano Joaquim Dinis Salgueiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

*Natália Maria Ribeiro Ramos*, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco BPI, SA e BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

*Nuno Constantino Cardoso Filipe.*

*Ricardo Simões Correia.*

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pela Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

*Nuno Constantino Cardoso Filipe.*

*Ricardo Simões Correia.*

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Novo Banco, SA, GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

*António Amado Marques*, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

*António Bustorff de Castro Caldas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBV Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

*Ricardo Simões Correia.*

*Nuno Constantino Cardoso Filipe.*

*Natália Maria Ribeiro Ramos.*

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

*Mariana Caldeira de Sarávia*, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom SA:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

*Marisa Cristina Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

Pela Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

*Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes*, na qualidade de mandatária.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

*José Manuel Alves Guerra da Fonseca.*

*Cláudia Marina Moreira da Silva.*

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 84/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras**

Acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

A Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, acordam alterar o referido acordo colectivo de trabalho nos termos seguintes:

#### Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 1.ª, 3.ª, 16.ª, 19.ª, 25.ª, 35.ª, 36.ª, 37.ª, 38.ª, 51.ª, 52.ª e 56.ª e do anexo III do acordo colectivo de trabalho do grupo Fidelidade, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, e, ainda, no aditamento de uma nova cláusula 37.ª-A, nos termos que se seguem:

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito pessoal e geográfico)

1- [...]

2- [...]

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou de qualquer uma das suas revisões, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

4- São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de cerca de 3603 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

5- [Anterior número 4.]

#### Cláusula 3.ª

##### (Cessação)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

6- Em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) Retribuição do trabalho por turnos (cláusula 30.ª);

j) Apoio escolar e pré-escolar (cláusula 51.ª).

#### Cláusula 16.ª

##### (Teletrabalho)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria serão dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Formação profissional)**

1- [...]

2- [...]

3- Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 40 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Regras sobre a retribuição)**

1- [...]

2- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou o seu grupo salarial.

3- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente ACT e, bem assim, as prestações cuja natureza não seja absorvível ou que assim tenham acordado as partes, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

4- [Anterior número 2.]

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)**

1- [...]

a) Diária completa: 80,00 €;

b) Refeição principal: 13,50 €;

c) Dormida e pequeno-almoço: 66,50 €.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá ajuda de custo diária no valor de 154,00 €.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Férias)**

1- [...]

2- [...]

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos

para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

**(Faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Interrupção do período de férias)**

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 37.<sup>a</sup>-A, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;

c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Condições do plano de pensões)

d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Apoio escolar e pré-escolar)

1- [...]

2- [...]

a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 50,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): 120,00 €;

d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: 120,00 €.

3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão de comparticipação anual de 120,00 €.

[...]

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Atividade sindical)

1- [...]

2- [...]

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) Os delegados sindicais beneficiam da proteção prevista na lei, incluindo crédito de cada delegado de cinco horas por mês para exercício das suas funções ou, fazendo parte de comissão intersindical, de oito horas por mês.

3- [...]

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 3 anos, terá direito a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

9- [...]

10- [...]

11- [...]

12- [...]

13- [...]

14- [...]

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabelas salariais para 2022, 2023 e 2024

– Relativamente ao ano de 2022, aplicar-se-á a seguinte tabela salarial, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, sem que ocorram absorções nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>, número 3, do presente ACT:

Tabela salarial 2022		
Grupo salarial («GS»)	Valor mínimo obrigatório	% aumento
GS7	2 089,90 €	0,80 %
GS6	1 656,15 €	0,80 %
GS5	1 234,50 €	1,60 %
GS4	1 151,15 €	1,60 %
GS3	1 053,25 €	1,60 %
GS2	921,00 €	1,60 %
GS1	733,50 €	1,60 %

– Relativamente aos anos de 2023 e 2024, a tabela salarial supra será sucessivamente revista, com referência a 1 de janeiro de cada um desses anos, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Actualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro;

ii) Para os demais grupos salariais: Actualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,2 %.

#### **B - Subsídio de refeição (cláusula 26.ª)**

Subsídio diário de refeição, para:

- 2022: 11,30 €;
- 2023: 11,40 €;
- 2024: 11,50 €.

As referidas revisões do subsídio de refeição serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

#### **Artigo 2.º**

1- A presente revisão abrange 5 empregadores num universo de cerca de 3603 trabalhadores.

2- Ressalvadas as tabelas salariais e o subsídio de refeição, que entrarão em vigor nas datas estabelecidas no anexo III, as demais alterações constantes da presente revisão do ACT entrarão em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 6 de abril de 2022.

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Maria da Conceição Marques Chambel*, na qualidade de mandatária.

Pela MULTICARE - Seguros de Saúde, SA:

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Maria da Conceição Marques Chambel*, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Maria da Conceição Marques Chambel*, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Maria da Conceição Marques Chambel*, na qualidade de mandatária.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros SA:

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Maria da Conceição Marques Chambel*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

*Carmen Maria Nunes Carraça*, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Elizabete Dourado da Silva Lima*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direcção e mandatária.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção e mandatário.

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e mandatário.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária-advogada.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 80/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras**

Revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

Entre

Lusitânia - Companhia de Seguros, SA

Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA

e

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

A Lusitania - Companhia de Seguros, SA, a Lusitania Vida, Companhia de Seguros SA, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, acordam alterar o referido ACT, nos termos seguintes:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito pessoal)

1- (...)

2- (...)

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitania - Companhia de Seguros, SA e a Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 600 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

– Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup>;

– Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.<sup>a</sup>;

– Duração das férias - Cláusula 24.<sup>a</sup>;

– Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 27.<sup>a</sup>;

– Subsídio de refeição - Cláusula 38.<sup>a</sup>;

– Prémio de permanência e opções prémio de carreira - Cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup>;

– Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.<sup>a</sup>;

– Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>;

– Apoio escolar - Cláusula 53.<sup>a</sup>;

– Plano Individual de Reforma - Cláusula 54.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II**

**Enquadramento e formação profissional**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Avaliação de desempenho)

1- (...)

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) (...);

b) (...);

c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;

d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3- (...)

4- (...)

5- Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6- Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7- Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Teletrabalho)

1- (...)

2- O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.<sup>a</sup> do presente ACT.

3- A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

4- Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### (Utilização da ferramenta digital)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos ou-rogantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

### CAPÍTULO V

#### Férias, faltas e interrupção do trabalho

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### (Duração das férias)

1- (...)

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### (Interrupção do período de férias)

1- (...)

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) (...);

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, pais, sogros e padrastos do trabalhador;

c) Vinte dias consecutivos por morte de filhos biológicos ou adotados, enteados, noras, genros e afilhados em regime de apadrinhamento civil do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

g) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

i) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- (...)

4- (...)

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Apoio escolar)

1- (...)

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico - 55,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 75,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário - 115,00 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

## ANEXO III

### Tabela salarial e subsídio de refeição

#### A - Tabela salarial

Grupo salarial	2022	%
GS9	2 106,55 €	<b>1,60%</b>
GS8	1 980,55 €	<b>1,60%</b>
GS7	1 669,30 €	<b>1,60%</b>
GS6	1 372,85 €	<b>1,60%</b>
GS5	1 230,85 €	<b>1,60%</b>
GS4	1 147,75 €	<b>1,60%</b>
GS3	1 055,00 €	<b>2,08%</b>
GS2	925,00 €	<b>2,35%</b>
GS1	750,00 €	<b>4,25%</b>

### B - Subsídio de refeição

Subsídio de Refeição	2021	2022
	10,20 €	10,30 €

a) A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

## ANEXO IV

### Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2021	2022
<b>Cláusula 42ª nº 2</b>		
Diária Completa	75,00 €	77,03 €
Refeição Isolada	12,25 €	12,58 €
Dormida e Pequeno Almoço	50,50 €	51,86 €
<b>Cláusula 42ª nº 5</b>		
Valor do Km	0,40 €	0,48 €
<b>Cláusula 43ª nº 1</b>		
Valor Diário	150,00 €	154,05 €

Lisboa, 22 de março de 2022.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitania - Vida Companhia de Seguros SA:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amilcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, na qualidade de legal representante.

Depositado em 21 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 75/2022, 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 Europ Assistance S.A.  
- Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos  
Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros**

**CAPÍTULO I**

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

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designada por AE, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange uma empresa e cerca de 330 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, revisão e denúncia)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente, por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os efeitos previstos neste AE sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 6.<sup>a</sup>;
- Trabalho por turnos - Cláusula 21.<sup>a</sup>;
- Duração das férias - Cláusula 22.<sup>a</sup>;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 25.<sup>a</sup>;
- Subsídio de refeição - Cláusula 32.<sup>a</sup>;
- Prémio de carreira e licença com retribuição - Cláusula 38.<sup>a</sup>;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 39.<sup>a</sup>;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.<sup>a</sup> e 41.<sup>a</sup>;
- Plano individual de reforma - Cláusula 44.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II**

**Enquadramento e formação profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Classificação profissional)**

1- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo I, bem como os respetivos níveis e graus salariais, e ainda tendo em conta as funções efetivamente exercidas, experiência, complexidade e retribuição.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível e, se for caso disso, nível e grau salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações (margens livres), para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os níveis salariais de 4 a 8;
- b) 100 % para os níveis salariais de 1 a 3.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Avaliação de desempenho)**

1- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos, quantificáveis, claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser ímpar, e composta por 3 elementos, sendo que um desses elementos deve ser representante dos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas por escrito e fundamentadas no prazo de 15 dias, a contar da data de conhecimento da avaliação. A comissão tomará a decisão e efetuará a respetiva comunicação ao recorrente no prazo máximo de 30 dias, a partir da data da receção da reclamação.

4- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como, na atribuição de eventuais prémios facultativos.

6- O trabalhador recorrente deverá ser ouvido pela comissão de recurso sempre que esta assim o entenda.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Estágios de ingresso)**

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais téc-

nico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que não poderá exceder 15 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível ou grau mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo este valor ser inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador nas categorias dos grupos profissionais de técnico e operacional por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto nesta cláusula e no presente AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais nos grupos correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e na empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional, assistente operacional e técnico que, decorridos dez anos de efetiva prestação de trabalho contados desde a data de admissão na empresa, e que não tenham sido promovidos ao nível ou grau salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a um acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível ou grau salarial onde se encontra inserido, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 65 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 60 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira, no nível ou grau salarial.

3- A empresa não é obrigada a efetuar o acréscimo salarial por efeito de disposto no número anterior, se o valor acumulado das progressões salariais, por mérito, já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número anterior.

4- Em prejuízo do disposto no número dois, os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e in-

tegração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- 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.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à

que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

4- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

3- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, a empresa deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

4- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- A empresa pode, quando o interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções

cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de doença)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo de doença, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços da Medicina do Trabalho da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou na situação de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível ou grau de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no efetivo exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino fica definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empre-

sa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas e/ou empresas jurídica, económica, associadas ou dependentes daquela, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante do AE, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária ou cessionárias, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mantendo o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda-feira a domingo.

2- Aos trabalhadores que não prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

3- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pela empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Regimes de tempo de trabalho específico)

1- A empresa poderá instituir um regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de 1 hora diária e 5 horas semanais, sendo que este acréscimo tem por limite as 200 horas anuais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efetuada pelas seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e, em alternativa o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa ao trabalhador interessado com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o

trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- A aferição do período normal de trabalho deverá em média corresponder a 35 horas semanais, por referência ao ano civil.

6- As horas realizadas no último trimestre do ano, poderão ser gozadas até ao fim do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

7- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número 5, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de janeiro a abril do ano civil seguinte, com exceção das referidas no número 6.

8- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 6 supra, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de abril e maio do ano civil seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de gestão de topo, gestão intermédia, técnico e operacional, excluindo-se dentro deste grupo o assistente operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos aos regimes de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos por hora ou fração subsequente:

a) 45 % na primeira hora ou fração desta e 57,50 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 70 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno.

4- Quando o trabalho suplementar for prestado no período noturno será ainda acrescido do valor fixado para o subsídio noturno.

5- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução do tempo de trabalho, em dinheiro ou em ambas as modalidades.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

a) As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho;

b) No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso poderá ser reduzido para 30 minutos, e incluído no tempo de trabalho;

c) O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;

d) Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;

e) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turno ou com descanso semanal rotativo têm direito a um subsídio no valor de 65,00 € (sessenta e cinco euros) por cada mês de efetiva prestação de trabalho nesse regime, sendo que sempre que realizado em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turno;

f) Aos trabalhadores por turnos, que decorrente da aplicação de anteriores IRCT aplicados à empresa, tenham uma componente de suplemento por turnos, não se aplica o disposto na alínea e) desta cláusula, mantendo-se o regime anterior;

g) A compensação prevista nas alíneas e) e f) da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos e de descanso semanal rotativo, nos termos das alíneas indicadas, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto na alínea e) da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

## CAPÍTULO IV

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o acréscimo de dias eventualmente determinado por lei, até o limite de três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1- O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo à empresa.

2- Para efeito do número anterior, e desde que a empresa seja informada das ocorrências verificadas, considera-se que as férias serão interrompidas, nas seguintes situações:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, ou a este equiparado, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador ou a este equiparado;

f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

g) Licença em situação de risco clínico da gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período da duração desta;

i) Licença por adoção, por todo o período de adoção desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4- Terminados os períodos de interrupção referidos no

número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 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 (Natal).

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados, a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Dispensas no Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- Aos trabalhadores que tenham de prestar serviço nestas datas, com vista a garantirem os serviços mínimos, as dispensas serão asseguradas, posteriormente, em data a acordar com a entidade empregadora.

## CAPÍTULO V

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- As instalações da empresa deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem

quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando sejam, por esta, autorizados.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e apresentarem justificação médica para o efeito, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- Salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador, a empresa deve promover a realização dos seguintes exames médicos:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopia;

d) Análise sumária de urina;

e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4- Os exames referidos no número anterior serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- Caso a empresa não cumpra o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a realização de exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de trinta dias.

**CAPÍTULO VI**

**Atividade sindical**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Atividade sindical)**

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais da associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor, nos termos da lei, do tempo necessário ao exer-

cício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho dos trabalhadores participantes, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei, e que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do presente AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores delegados sindicais)**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>o</sup>

**(Quotização sindical)**

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa enviará, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

**CAPÍTULO VII**

**(Retribuição, outras prestações patrimoniais, seguros e outros abonos)**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional, categoria, nível e, se for caso disso, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais, auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base mensal, acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** C somatório das retribuições efetivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela mesma o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 22.<sup>a</sup> número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver

direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição base mensal de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

2- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

3- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

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

5- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa, comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros

próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 38.B

**(Prémio de carreira e licença com retribuição)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto

no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, dias de nojo, atividade sindical, licença de casamento e parentalidade, cumprimento de obrigações legais e estatuto de trabalhador estudante não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio por doença)**

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente ou na situação de doença, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde (baixa por doença), um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença que for concedido pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O disposto do número anterior aplicar-se-á, também, aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica e ainda nos casos de licença parental inicial e licença parental exclusiva ao pai.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4- A empresa pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo máximo de 8 dias após o seu recebimento.

7- No caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empre-

sa deixará de estar obrigada relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- O adiantamento efetuado pela empresa, ao trabalhador, do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

1- A entidade abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo «*in itinere*»;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

4- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez e, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente «*in itinere*» ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- Por efeito do disposto no número anterior, no pagamento a cargo da empresa serão deduzidos os montantes das indemnizações por incapacidades temporárias recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

3- No caso de doença profissional, o trabalhador encontra-se ainda sujeito ao disposto nos números 6 a 8 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar e pré-escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, inscritos ou matriculados em berçário, creche, infantário, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, ou de ensino especial, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso do educando frequentar o ensino especial;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, um subsídio, uma comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

4- Quando os pais ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais ou padrinhos civis, não reúnam as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

5- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa colocará à disposição do trabalhador até ao final do mês de novembro a respetiva comparticipação.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho, desde cumpridos os pressupostos da cláusula 45.<sup>a</sup>, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

3- No âmbito do presente AE será instituída uma comissão de acompanhamento do Plano de Pensões para verificação do seu cumprimento e gestão do respetivo fundo, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Pré-reforma)

1- Os acordos de pré-reforma devem ser efetuados por escrito e conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por 6 representantes, sendo que 3 são representantes da empresa signatária deste AE e os restantes 3 são indicados pelas associações sindicais outorgantes e com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- A comissão paritária elaborará na primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores que não forem expressamente ressalvados cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser considerado globalmente mais favorável.

2- Com a entrada em vigor do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição anual efetiva, nem da retribuição base mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Com o presente AE cessa a aplicação do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019, aplicado à Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VI.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo I deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação;

ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior,

no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação.

3- Sempre que o trabalhador com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo II.

4- Para efeitos de progressão salarial prevista na cláusula 6.ª conta-se todo o período de antiguidade na empresa.

Cláusula 50.ª

**(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição, prémio de carreira, licenças, promoções e licença com retribuição)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e a licença com retribuição previstos na cláusula 38.ª do presente AE, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 51.ª

**(Anterior prémio de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do IRCT anteriormente aplicável às relações de trabalho abrangidas agora por este AE, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 52.ª

**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de ambos os sexos.

## ANEXO I

### A - Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial

Grupo	Categoria	Descrição	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor coordenador Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelas direções que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Reporta diretamente ao CEO e/ou administração.	—	1
Gestão intermédia	Diretor adjunto	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, gerir equipas. Reporta diretamente a um diretor.	—	2
	Gestor comercial	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	—	3
	Gestor técnico			
	Gestor operacional			
Técnicos	Técnico	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda gerir funcionalmente uma equipa de técnicos.	IV	4
			III	
			II	
			I	

Operacionais	Coordenador operacional	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	II	5
			I	
	Especialista operacional	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	III	6
			II	
			I	
	Assistente operacional	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	III	7
II				
I				
Apoio	Auxiliar geral	Executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	—	8

## B - Estrutura de qualificação de funções

### 1- Quadros superiores

Diretor coordenador;  
Diretor.

### 1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Diretor adjunto;  
Gestor comercial;  
Gestor técnico;  
Gestor operacional.

### 2- Quadros médios

Coordenador operacional.

### 3- Profissionais altamente qualificados

Técnico.

### 4- Profissionais qualificados

Especialista operacional.

### 4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiquualificados

Assistente operacional.

### 5- Profissionais semiquualificados

Auxiliar geral.

4 - Técnico	IV	1 368,82 €
	III	1 244,38 €
	II	1 131,24 €
	I	1 006,82 €
5 - Coordenador operacional	II	1 334,50 €
	I	1 213,16 €
6 - Especialista operacional	III	1 130,85 €
	II	1 035,07 €
	I	931,57 €
7 - Assistente operacional	III	995,61 €
	II	905,09 €
	I	844,54 €
8 - Auxiliar	—	720,47 €

## B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2022 (cláusula 32.<sup>a</sup>):  
10,20 €.

## ANEXO III

### Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,07 €
Refeição isolada	12,24 €
Dormida e pequeno-almoço	51,58 €
Cláusula 36. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km	0,42 €
Cláusula 37. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,16 €

## ANEXO II

### Tabela salarial e subsídio de refeição

#### A - Tabela salarial

Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório
		2022
1 - Diretor	—	2 106,36 €
2 - Diretor adjunto	—	1 883,13 €
3 - Gestor	—	1 669,15 €

## ANEXO IV

**Condições de referência do seguro de saúde**

Coberturas	Capitais/co-pagamentos/franquia
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Medicamentos	300 € 80 % da comparticipação Franquia de 3 €/por receita
Estomatologia	400 € Rede: Co-pagamento de 13 € por consulta Fora de rede: Franquia por anuidade de 30 €/por pessoa
Próteses e ortóteses	200 € Limite por anuidade, em anuidades alternadas, por pessoa em ortóteses oculares de 150 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde;

iii) Os copagamentos e franquias são a cargo da pessoa segura.

## ANEXO V

**Plano Individual de Reforma (PIR)**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retri-

buição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

## ANEXO VI

**Tabela de correspondência entre as categorias profissionais do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019, e as categorias profissionais deste AE**

AE Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA				Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal			
Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial	Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor coordenador Diretor	—	1	Gestão de topo	Diretor coordenador Diretor	—	1
Gestão intermédia	Diretor adjunto	—	2	Gestão intermédia	Diretor adjunto	—	2
	Gestor comercial	—	3		Gestor comercial	—	3
	Gestor técnico				Gestor técnico		
	Gestor operacional				Gestor operacional		
Técnicos	Técnico	IV	4	Técnicos	Técnico	IV	4
		III				III	
		II				II	
		I				I	
Operacionais	Coordenador operacional	II	5	Operacionais	Coordenador operacional	II	5
		I				I	
	Especialista operacional	III	6		Especialista operacional	III	6
		II				II	
		I				I	
	Assistente operacional	III	7		Assistente operacional	III	7
		II				II	
		I				I	
	Apoio	Auxiliar geral	—		8	Apoio	Auxiliar geral

Lisboa, 6 de abril de 2022.

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

*Susana Maria dos Santos Alves*, na qualidade de mandatária.

*Paula Cristina Domingues do Nascimento Fachadas Vargas Teixeira*, na qualidade de mandatária.

*Rita Costa Lima*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes*, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de membro de direção.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, na qualidade de membro de direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patricia Alexandra Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção e mandatária.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa de assembleia geral e do conselho geral e mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária - advogada.

Depositado em 21 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 76/2022, 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.ª e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as seguintes convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*: última publicação global no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2020 e última publicação parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021, 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.ª, 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 88 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 2022 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 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, independentemente da duração do período da falta. Caso este dia coincida com um sábado, domingo ou feriado será gozado no dia útil imediatamente a seguir.

(...)

##### Cláusula 44.ª

##### Trabalho em dia de descanso

(...)

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um aumento de 200 % sobre a retribuição diária, sem direito a descan-

so compensatório, que se encontra compensado por aquele valor. Em trabalho prestado durante o período noturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho noturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera 75,00 € mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 5,00 € salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho noturno).

(...)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- (...)

c) Casamento, durante quinze dias consecutivos.

(...)

### ANEXO I

#### Definição de funções

(...)

*Montador de aquários B* - É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa, bem como as montagens mais simples.

### 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.

6	816,00
7	857,00
8	950,00
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	705,00
Até 1 ano	

Pré-oficial	Euros
Do: 1.º ano e 2.º ano das categorias constantes da cláusula 11.ª, número 4	715,00
Das: categorias constantes da cláusula 11.ª, número 5	

Lisboa, 30 de março de 2022.

Casco Aquastyl Portugal, L.da:

*António Luís de Sousa Faria*, na qualidade de mandatário.

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

*Simão Pedro Monteiro Leite*, na qualidade de mandatário.

*José Pedro Borges Correia*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Euros
1	720,00
2	740,00
3	770,00
4	785,00
5	805,00

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 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 82/2022, 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**

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, a segunda revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2020, e a terceira revisão parcial com texto consolidado publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021.

Aos 11 dias do mês de abril de 2022, 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.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup>, 37.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 45.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup>, o anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego, o anexo IV - Regulamento de pessoal efetivo e supra, o anexo V - Regulamento do prémio de risco e condução defensiva e o anexo VII - Regulamento das Carreiras Profissionais e criar a cláusula 21.<sup>a</sup>-A, nos seguintes termos:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2600 trabalhadores.

[...]

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa)

a) (*Redação igual;*)

b) (*Redação igual;*)

c) (*Redação igual;*)

d) (*Redação igual;*)

e) Proporcionar aos trabalhadores condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e atividades culturais;

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) (*Redação igual;*)

q) (*Redação igual;*)

r) (*Redação igual;*)

s) (*Redação igual.*)

[...]

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- (*Redação igual.*)

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de dispensa de trabalho de uma hora por dia durante o tempo que durar a amamentação. 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.

a) No caso de aleitação, têm direito a dispensa nos termos do ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito na sua entidade patronal.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

[...]

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Formação e acesso profissional)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (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- (Redação igual.)
- 8- (Redação igual.)
- 9- (Redação igual.)
- 10- (Redação igual.)
- 11- (Redação igual.)
- 12- (Redação igual.)
- 13- (Redação igual.)
- 14- (Redação igual.)

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, terão o seu horário normal de trabalho concluído até 2 horas diárias antes do início das aulas, o que não sendo possível, finalizará o mesmo 1 hora antes 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 18 horas ou posteriormente.

- 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.)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Reconversão profissional)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; indicando a categoria profissional, conteúdo funcional, departamento e carreira em que a mesma se insere, assim como o escalão de vencimento e valor do diferencial, caso exista, e 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- (Redação igual.)
- 7- (Redação igual.)
- 8- (Redação igual.)

- 9- Não será interpretada como recusa por parte do trabalhador a decisão da área da empresa de não confirmar a sua permanência na respetiva área.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Regime especiais de promoção)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- A transição para uma categoria profissional de nível

de qualificação superior, ocorrerá sempre que o trabalhador realize tarefas mais complexas de outra categoria profissional específica, por período contínuo de 6 meses, desde que devidamente comprovada a execução diária dessas outras funções.

- 5- (Redação igual.)
- [...]

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Horário de trabalho)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (...)

b) O cálculo da média horária dos tripulantes será apurada trimestralmente, passando a partir de 1 de julho de 2024 a ser mensalmente.

- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)

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, o mais perto possível de uma estação 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- (Redação igual.)
- 8- (Redação igual.)
- 9- (Redação igual.)
- 10- (Redação igual.)

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato da rendição. Se não estiver, haverá que considerar o seguinte:

- a) (Redação igual.)
- b) (Redação igual.)
- c) (Redação igual.)
- d) (Redação igual.)

e) Se o ato de rendição, ou de recolha à estação, conforme previsto em escala, for atrasada em virtude de ocorrências excecionais, interrupções pontuais ou outros acontecimentos imprevisíveis, esse tempo de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75 %.

- 12- (Redação igual.)
- 13- (Redação igual.)
- 14- (Redação igual.)

Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

**(Teletrabalho)**

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a en-

tidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito;

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3, quando reunidas as condições previstas para o efeito.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

[...]

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Pessoal efetivo e supra)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

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 para os respetivos grupos, não podendo os mesmos ficarem com vagas sem preenchimento, respeitando o número de matrícula.

[...]

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, sendo que este adicional será absorvido nos mesmos termos do previsto nos números 4 e número 5 do anexo III deste AE.

[...]

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

(...)

t) Dias de realização da prova escrita ou oral do trabalhador-estudante.

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- (Redação igual.)

[...]

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- (...)

a) (Redação igual;)

b) Durante 20 dias consecutivos completos por falecimento de filhos, enteados, genros ou noras;

Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, padrastos e madrastas, sendo que, em ambos os casos, não poderão ser computados os dias de descanso ou férias.

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.)

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

[...]

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Antiguidade)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.
- 5- (Redação igual.)
- [...]

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Subsídio de tarefas complementares de condução)

- 1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- [...]

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Subsídio de horários irregulares)

- 1- (Redação igual.)
- 2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão H da tabela do anexo I.
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- [...]

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(sanções disciplinares)

- 1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:
  - a) (Redação igual;)
  - b) (Redação igual;)
  - c) (Redação igual;)

d) Suspensão sem vencimento até 15 dias, após a atribuição da sanção referida na alínea anterior, em caso de reincidência;

e) (Anterior alínea d.)

- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)
- [...]

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Subsídio de alimentação)

- 1- (Redação igual.)
- 2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,60 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.
- 3- (Redação igual.)
- [...]

ANEXO I

Escalões de vencimento	
C	728,78 €
D	788,08 €
E	807,03 €
F	831,30 €
G	860,28 €
H	895,20 €
I	937,21 €
J	986,94 €
L	1 047,30 €
M	1 118,91 €
N	1 204,14 €
O	1 288,47 €
P	1 407,99 €
Q	1 539,19 €
R	1 684,38 €

[...]



ANEXO IV

**Regulamento de pessoal efetivo e supra**

- 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- Relativamente aos serviços de efetivos, sempre que haja realocação de carreiras de autocarros, entre estações, devem os efetivos dessas carreiras terem primazia em acompanhar a carreira, caso queiram, sem prejuízo operacional para a empresa.

ANEXO V

**Regulamento do prémio de risco e condução defensiva**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (...)

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, não podendo ser analisados, em cada reunião, mais de 15 processos.

- 7- (Redação igual.)
- [...]

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; desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo.

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 uma das seguintes áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/C 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: Nível de conhecimentos 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 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 corres-

pondam 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, possuir os requisitos fixados 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:

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. 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;

12.2.3- 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.<sup>a</sup> do AE em vigor, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas.

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

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

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

#### Artigo 7.º

##### Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho, iguais ou superiores a «Bom» auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para

esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

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:

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

1.3- 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;

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

1.5- 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 empresa espera de todos os seus trabalhadores. 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 empresa;

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, informa-

ções, 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 compete-lhe estipular objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

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

- Superior a 100 % - Excelente;
- 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

6- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da Empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nas respetivas áreas 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 do desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (Percentagem)		Parcela a adicionar à nota final (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 % 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, obrigatória, ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

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

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação efetuada 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.

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, o trabalhador poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 17.º

##### Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, e realizar-se-á, em termos formais, 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 desempenho 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 motivos 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 via 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 vedada 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 transitória e temporariamente, um regime especial que se encontra detalhado no anexo D.

2.1- Os trabalhadores cujas categorias profissionais, por via de revisão do RCP de 2019, deixarem de existir e/ou sofram alteração de conteúdos, passarão por um processo de reclassificação profissional. Os trabalhadores cujo conteúdo funcional se enquadre em novas categorias, serão igualmente alvo de processo de reclassificação.

2.2- 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 exigido em cada escalão.

3- 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.

4- 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 - Tem capacidade para 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 - Capacidade para comunicar oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Aptidão para adaptação da linguagem a utilizar, 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, va-

lores 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 imprevistos, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

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

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. Aptidão para promover o desenvolvimento dos elementos da equipa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N01 - Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

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

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

N04 - Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e

duradouras, através da utilização das técnicas de relacionamento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

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

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

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

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

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

N01 - Interage coma equipa/grupo.

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

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

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

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

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

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

N03 - Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os

possíveis impactos que as decisões terão no desempenho organizacional.

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

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stress, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01 - Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02 - Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03 - Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04 - É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da Carris, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01 - Estabelece uma comunicação adequada.

N02 - Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03 - Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04 - Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

### **Competências técnicas**

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

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

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

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

N04 - Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e 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 - Aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes, coordenando processos e recursos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular inci-

dência 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 alocados à sua estação ou grupo. 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. Capacidade para efetuar o diagnóstico, planear a reparação e verificação de avarias e perceção das suas consequências, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01 - Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02 - Opera os vários sistemas dos veículos. Executa o diagnóstico e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03 - Conhece e utiliza os vários sistemas dos veículos, executando o diagnóstico, o planeamento das reparações e a verificação dos mesmos, com perceção das consequências.

N04 - Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa procedendo ao controlo das intervenções, gerindo informação e afetando os meios técnicos, maximizando a produtividade.

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 das infraestruturas 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-ferrea.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infraestruturas 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 utiliza-

ção e aplicação, para a empresa.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e receptiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01 - Assume uma atitude empática e receptiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03 - Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades destes.

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 dire-

cionado 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, estabelece e controla 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, nomeadamente ao nível das atividades de planeamento da manutenção preventiva e curativa.

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 e estratégias, 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, estabelece e controla 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. Atuação alinhada 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 proces-

so 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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 ao nível 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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, aplicando as melhores ferramentas, para o aprovisionamento e gestão dos stocks.

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, estabelece e controla 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.

N01 - Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02 - Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades 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, estabelece e controla 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, estabelece e controla 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. Apoiar 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 empresa 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, estabelece e controla 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 e critérios de gestão administrativa, de forma a otimizar os fluxos de trabalho, com recurso a métodos e ferramentas, que melhor se adequam.

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, estabelece e controla 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.

Nota - Quando o trabalhador não evidencia o domínio da competência no nível 1, será classificado com zero, nessa competência.

## 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.<sup>a</sup>, do AE em vigor;

– As ausências referidas na alínea *e)* do número 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, 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 fábrica (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 qualquer trabalhador qualificado.
				121
2	C	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 oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem 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, diagnóstico, 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.

			<p>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).</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras 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.</p> <p>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.</p> <p>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, rebatagem e desempenagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.</p> <p>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, rebatagem e outras da mesma natureza.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
138	Eletromecânico		
139	Fresador		
1310	Pintor de veículos e máquinas		
1311	Serralheiro civil		
1312	Serralheiro mecânico		
1313	Soldador		
1314	Tomeiro mecânico		
1315	Mecânico de automóveis		
1316	Técnico de ar condicionado		
141	Técnico de manutenção e fabrico		
142	Mecatrónico		
3	D		

				<p>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.</p>
5	E	151	Técnico Eletrónica auto  Mestre	<p>É o trabalhador que, integrado ou não em secções 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 superintendente 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.</p>
6	F	161	Coordenador	<p>É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.</p>
	G	171	Coordenador geral	<p>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.</p>

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	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
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.		
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.		
				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	Electricista operador de quadro	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação rectora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respetivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, á 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 eléctrica, destinados a tração, força motriz, iluminação e outras utilizações eléctricas ou eletromecânicas, bem como outras tarefas com os mesmos relacionados, quer estes se realizem em oficinas, no exterior, em quadros eléctricos ou em salas de comando de energia.
5	C	322	Técnico de electrónica	É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
6	D	331	Mestre	Descrito na carreira 1.
	E	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 elevadas, com 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 horárias para o pessoal de tráfego, 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, secretariat reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
		415	Técnico de atendimento a cliente	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, em-front office, atendimento personalizado na rede de vendas própria, ou em pontos de informação da empresa, e em backoffice, ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
4	B	420	Técnico administrativo especializado	É o trabalhador que tem por missão organizar e realizar as tarefas ou estudos de carácter administrativo, mais exigentes, de forma autónoma, podendo-lhe ser cometida a responsabilidade de conceção.
		421	Gestor de compras e aprovisionamentos	É o trabalhador que tem por missão prospectar 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 processos	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.
		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.
5	C	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 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 simistrados.		
3		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 <i>reggie</i> , 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.		
	531	Técnico de atividades complementares	É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, inerentes às categorias desta carreira ou a categorias de outras carreiras profissionais.		
	5	D	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.
		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.
6	F	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	<p>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.</p> <p>Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e wireless, <i>circuit-switched</i> e <i>packet-switched</i> ou outros, e respetivos detalhes.</p> <p>Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no <i>troubleshooting</i> de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou wireless ou fixos de voz ou dados e respetivos privilégios.</p> <p>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.</p>
4	B	621 622	Programador de software Analista de software	<p>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.</p>
		623	Técnico de tecnologias de informação	<p>É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas.</p> <p>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.</p>
5	C	631 632	Analista sénior de software Especialista de software	<p>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, desenvolvida, 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.</p> <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 requisitante de software.</p>
6	D	641	Especialista sénior de software	<p>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 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>

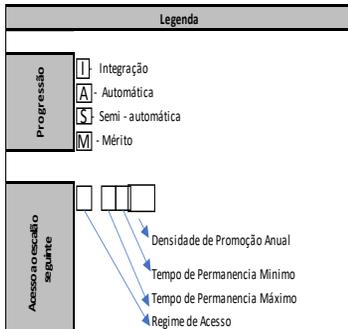
Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	Guarda-freio	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução 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	Motorista 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.
4	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 despistagem 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.
5	D	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. Apóia a definição e aplicação de estratégias delineadas pelas hierarquias. Apóia 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 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.

Carreira 8 - Estudos e formação (EF)				Descrição
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	
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.
		822	Técnico de higiene e segurança	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.
		825	Técnico de segurança rodoviária/ infraestruturas e equipamentos	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 elaboração de inquéritos de acidente.
		823	Técnico de multimédia e comunicação	É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, de segurança das Infraestruturas e dos equipamentos, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com a área de atuação.
		824	Desenhador projetista	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	831	Coordenador	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; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.
		841	Coordenador geral	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.
	D			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 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



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						M - 5 10%
P						
O						M - 5 10%
N					M - 5 10%	
M					M - 3 15%	
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>Grupos Profissionais</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<b>Níveis de Qualificação</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	

**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

**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

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**

- I - Integração
- A - Automática
- S - Semi - automática
- M - Mérito

**Acesso ao escalão seguinte**

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional									
R										
Q										M - 5 10%
P										
O									M - S 10%	
N						M - 5 10%				
M						M - 3 15%				
L					M - 5 10%	S 5 3 20%				
J				S 6 4 10%	S 4 2 20%					
I				S 5 3 15%						
H				S 4 2 20%						
G	M - 5 20%	A 1 -								
F	S 4 2 20%									
E	A 1 -									
D										
C										
<b>Grupos Profissionais</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>					
<b>Níveis de Qualificação</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>						

**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
		Técnico de Atendimento a Cliente
4	B	Técnico Administrativo Especialista
		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									M	- 5 10%
P										
O										
N									M	- 5 10%
M									M	- 3 15%
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
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 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

**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

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

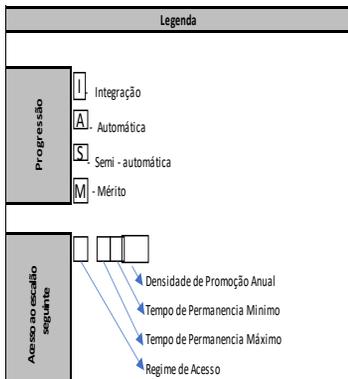
- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

**Notas:**

- Os trabalhadores que passarem do escalão O para o P, passarão para o escalão Q, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

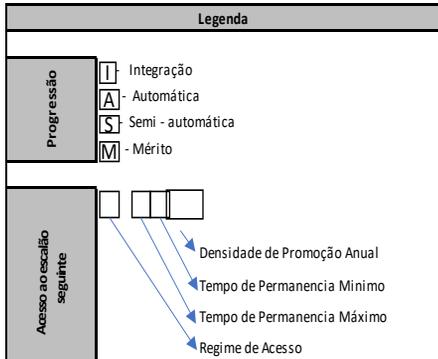
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Contínuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
		Operador administrativo
		Visitador
	B	Caixa - Tesoureiro
		Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
3	C	Técnico de atividades complementares
5	D	Responsável de armazém
6	E	Coordenador
	F	Coordenador geral



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						M - 5 10%
P						
O					M - 5 10%	
N						
M					M - 5 10%	
L				M - 5 10%	S 5 3 15%	
J				M - 3 10%		
I				S 6 4 15%		
H				S 5 3 20%		
G	M - 6 20%	S 6 4 20%	A 2			
F	S 5 3 20%	S 5 2 20%				
E	S 4 2 20%	S 4 2 20%				
D	A 2 -	A 1 - -				
C						
<b>Grupos Profissionais</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<b>Níveis de Qualificação</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	

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



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>Grupos Profissionais</b>	<b>A</b>				<b>B</b>				<b>C</b>				<b>D</b>			
<b>Níveis de Qualificação</b>	<b>3</b>				<b>4</b>				<b>5</b>				<b>6</b>			

**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	Escala de Remuneração						Categorias e Acesso Profissional								
			R1	Q1	P1	O1	N1	M1	L1	J1	I1	H1	G1	F1	E1	D1	C
2	A	Guarda-freio															
		Motorista de Serviços Públicos															
		Controlador de Tráfego															
3	B	Agente de Fiscalização															
		Expedidor															
4	C	Controlador Técnico															
		Chefe de Turno															
5	D	Inspetor															
		Chefe de Equipas															
6	E	Coordenador de Tráfego															
		Coordenador Geral de Tráfego															

**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, evolvirão 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**, 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**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão **H1**, 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

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 **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

Todos os Expedidores/ Controladores de Tráfego/ Agentes de Fiscalização que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **J1**, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão **L1**, 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

**Notas:**

- Os trabalhadores que passarem do escalão **G** para o **H1**, passarão para o escalão **J1**, após completar **3** avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão **H1** para o **J1**, passarão para o escalão **L1** 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

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 completarem **3** avaliações positivas.
- Os trabalhadores que passarem do escalão **I1** para o **J1**, passarão para o escalão **L1**, após completarem **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.



nições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7- *(Mantêm a redação em vigor.)*

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 11,90 € diários.

2- *(Mantêm a redação em vigor.)*

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 4,10 €;

Almoço - 5,00 €;

Jantar - 15,00 €;

Ceia - 4,10 €.

a), b), c) e d) *(Mantêm a redação em vigor.)*

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 e 2- *(Mantêm a redação em vigor.)*

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos ante-

riores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 61,50 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 51 733,00 €.

5 e 6- *(Mantêm a redação em vigor.)*

## ANEXO I

### Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. <sup>a</sup> classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2. <sup>a</sup> classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. <sup>a</sup> classe Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe
IX	Estagiário

Nota - As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

### Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel staff
B	Chefe de secção
C	Hotel staff de 1. <sup>a</sup>
D	Hotel staff de 2. <sup>a</sup>
E	Hotel staff praticante

ANEXO II

**Tabelas salariais**

**(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2022)**

TABELA I

**Navegação**

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 489,00
II	2 263,00
III a)	2 034,00
b) c)	1 959,00
IV c)	1 286,00
V d) f)	1 016,00
VI d) e)	879,00
VII	842,00
VIII	777,00
IX	705,00

a) Corresponde à retribuição do imediato,

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;

d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;

e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V,

f) Durante o ano de 2022, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

TABELA II

**Hotelaria**

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 517,00
B	914,00
C	799,00
D	729,00
E	705,00

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 24 de março de 2022.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Luis Miguel da Silva Sousa*, na qualidade de presidente do conselho de gerência.

*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

– SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

– SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 79/2022, 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 Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Deliberação da comissão paritária**

Aos dias 1 do mês de abril de 2022 reuniu, na sede da Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP, a comissão paritária (CP), prevista na cláusula 52.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, com alteração posterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020 e recente alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022.

Estiveram presentes os membros da comissão paritária, Ana César Machado e Bernardo Seixas, na qualidade de representantes da APHP, e Jorge Manuel da Silva Rebelo e José Carlos Correia Martins na qualidade de representantes do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Na presente reunião foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**I - Retroatividade:**

O artigo 3.º do acordo celebrado entre a APHP e o SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15

de março de 2022, ao estabelecer a retroatividade das alterações introduzidas ao clausulado do CCT deve ser interpretado pelos operadores da hospitalização privada sem pôr em causa os complementos salariais já auferidos, concretamente, o subsídio de turno extinto com aquele acordo.

Nesta conformidade, porque a substituição retroativa do subsídio de turno já pago pela nova compensação do pagamento das designadas «horas penosas» poderá violar o núcleo mínimo da segurança jurídica que deve envolver a retribuição, aquela substituição só deverá produzir os seus efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

#### II - Erro de escrita:

Onde na cláusula 39.<sup>a</sup>, número 3, alínea b) das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022 se lê «trabalho prestado entre as 8h00 e as 23h00 de domingo - Acréscimo de 30 %», deverá ler-se «trabalho prestado entre as 8h00 e as 24h00 de domingo - Acréscimo de 30 %».

As deliberações acordadas serão enviadas ao Ministério do Trabalho e Solidariedade e Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

A comissão paritária:

Os representantes da Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

*Ana César Machado.*

*Bernardo Seixas.*

Os representantes do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, mandatário.

*José Carlos Correia Martins*, presidente e mandatário.

Depositado em 21 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 74/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Transportes - ST - Constituição**

Estatutos aprovados em 28 de fevereiro de 2022.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

O Sindicato dos Transportes - ST, com a sigla ST, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exercem a sua actividade profissional exclusivamente correlacionada com o sector dos transportes rodoviários, aéreos, fluviais e ferroviários, e afins.

###### Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

###### Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

1- O sindicato orienta a sua acção pelos princípios da democracia e unidade sindical.

2- O sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3- O sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

4- O sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

5- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

###### Artigo 5.º

A democracia sindical regula toda a organização e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

O sindicato enquanto associação autónoma de trabalhadores, empenha-se na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, o que passa pela transformação da actual sociedade, para o que é indispensável a unidade de todos os trabalhadores através das suas associações representativas e pelo combate a todas as formas de divisão.

###### Artigo 6.º

1- O sindicato pode filiar-se noutras organizações sindicais de nível superior no âmbito internacional, de acordo com deliberação prévia dos associados, expressa por voto secreto em assembleia geral, convocada para o efeito a requerimento da direcção.

2- Nos termos do número anterior, a assembleia geral será precedida de discussão, em moldes a definir pela assembleia de delegados, de modo a proporcionar deliberações amplamente participadas.

###### Artigo 7.º

##### **Direito de tendência**

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo ST o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências existentes no ST exprimem correntes de opinião político-sindical no quando da unidade democrática consubstanciada pelo ST.

3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências do ST são aprovados em congresso.

4- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concessão política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

5- Aos trabalhadores filiados no ST, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

6- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

7- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concessão política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

8- Cada tendência é uma formação integrante do ST, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

9- Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do ST são:

a) Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada região dos órgãos do sindicato;

b) Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no sindicato;

c) Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;

d) Usar da palavra, em acumulação, cujo tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;

e) O que o conselho geral reconhecer.

10- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

11- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

12- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos (5 %) cinco por cento dos candidatos aos órgãos do ST.

13- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

14- A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

15- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

16- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do ST não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

17- Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

18- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

19- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do ST;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competências

##### Artigo 8.º

O sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos associados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

c) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

e) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pelo fim da exploração;

f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

##### Artigo 9.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

c) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados em questões ligadas à relação de trabalho, acidentes de trabalho, doenças profissionais e segurança social, podendo prestar assistência judiciária nos casos em que a direcção delibere ser

essa a forma de enquadramento do conflito, assegurando o pagamento das custas e preparos; a direcção definirá a todo o tempo esta matéria em regulamento interno;

*d)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

*e)* Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

*f)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;

*g)* Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 10.º

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

3- Tem legitimidade para interpor recurso, o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Os associados que passem à situação de pré-reformados manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### São direitos dos associados:

*a)* Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

*b)* Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

*c)* Participar activamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

*d)* Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais e económicos comuns aos associados;

*e)* Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos, desde que tenha seis meses de sindicalização efectiva e com a respectiva quotização paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;

*f)* Ser informado regularmente, da actividade desenvolvida pelo sindicato;

*g)* Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

*h)* Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por conveniente à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

*i)* Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus interesses;

*j)* Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer da comissão fiscalizadora de contas;

*l)* Exercer o direito de tendência na forma que vier a ser definida pela assembleia geral;

*m)* Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável e o cartão de identificação de associado.

#### Artigo 12.º

##### São deveres dos associados:

*a)* Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;

*b)* Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

*c)* Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

*d)* Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

*e)* Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

*f)* Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;

*g)* Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

*h)* Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a transferência de serviço, alteração de condições do respectivo contrato individual de trabalho, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 13.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

*a)* Deixarem voluntariamente de exercer actividade profissional no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos ou deixarem de a exercer no território nacional, excepto quando deslucados;

*b)* Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

*c)* Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

*d)* Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, se depois de avisados por escrito pelo

sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 14.º

1- Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela primeira assembleia de delegados a realizar, excepto se a assembleia já tiver sido convocada, e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repressão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### Artigo 16.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 18.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual dará conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido e nomeará para o efeito uma comissão de inquérito, que no prazo de trinta dias apresentará as conclusões.

2- A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

3- Concluído o processo disciplinar será proferida decisão pela direcção.

4- Da decisão da direcção cabe recurso à assembleia de delegados e em última instância à assembleia geral, desde que apresentado à respectiva mesa no prazo máximo de quinze dias, a partir da data do conhecimento daquela decisão, devendo o recurso ser obrigatoriamente apreciado na primeira

reunião que ocorrer após o conhecimento da decisão, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do sindicato

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Artigo 19.º

Os órgãos dirigentes do sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção.

#### Artigo 20.º

1- A eleição para qualquer dos órgãos da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 21.º

1- O exercício de cargos sindicais é não remunerado.

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo do desempenho de funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas de impostos que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respectivas empresas, em moldes a definir pela direcção.

#### Artigo 22.º

1- Os membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, desde que convocada expressamente para este efeito, com a antecedência de trinta dias, e desde que expressa por voto directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- A assembleia que destituir 50 % ou mais dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de noventa dias, desde que a substituição se concretize antes de iniciado o último ano de mandato.

5- Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

6- Qualquer dos órgãos da organização do sindicato que fique reduzido em menos de metade da sua composição inicial deverá suscitar a realização de eleições extraordinárias no prazo máximo de noventa dias.

#### Artigo 23.º

O funcionamento de cada órgão do sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna do sindicato, a saber:

a) Convocação das reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum;

d) Exigência de um quorum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;

f) Obrigatoriedade do voto presencial;

g) Elaboração de actas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões, desde que o solicitem, e publicação das deliberações de órgãos deliberativos ou fiscalizadores;

i) Coordenação eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;

j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;

l) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e solidária de funcionamento.

## SECÇÃO II

### Organização nacional

#### SUBSECÇÃO I

##### Órgãos

#### Artigo 24.º

Os órgãos do sindicato de âmbito nacional são:

a) Assembleia geral;

b) Mesa da assembleia geral;

c) Direcção;

d) Assembleia de delegados;

e) Comissão fiscalizadora de contas.

## SUBSECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 25.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;

b) Deliberar sobre a destituição da mesa da assembleia geral e da direcção;

c) Deliberar da filiação do sindicato em qualquer organização sindical de nível superior, de âmbito nacional ou internacional;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, do regulamento da assembleia de delegados, do regulamento da assembleia geral e do regulamento eleitoral;

g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;

h) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;

i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 27.º

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 26.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção;

c) A solicitação da assembleia de delegados;

d) A requerimento de, pelo menos, duzentos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de quinze dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de trinta dias.

#### Artigo 28.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

##### Artigo 29.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

##### Artigo 30.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção

##### Artigo 31.º

1- A direcção do sindicato é constituída por 15 membros, com 1 presidente, 4 vice-presidentes, 1 secretário-geral e 10 vogais.

2- Na composição da direcção, sendo possível, é aconselhável que seja tida em conta a proporcionalidade da distribuição dos associados por delegações, empresas, e/ou grupos empresariais.

##### Artigo 32.º

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Estabelecer o número de elementos do secretariado permanente e designar ou eleger os seus membros;
- b) Designar ou eleger, de entre os membros do secretariado permanente, o secretário-geral do sindicato;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as suas reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

##### Artigo 33.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção aprovados pela assembleia eleitoral;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente à assembleia de delegados, o relatório e contas, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres da comissão fiscalizadora de contas;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e os recursos humanos do sindicato;

f) Criar delegações ou outras formas de organização descentralizadas do sindicato, ouvidos os associados interessados, após obtido o parecer da assembleia de delegados;

g) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como definir a política de pessoal aplicável, a nível nacional, de acordo com as disposições legais;

j) Garantir uma organização eficiente dos serviços do sindicato;

l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;

m) Convocar e presidir às reuniões da assembleia de delegados;

n) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;

o) Desenvolver os esforços tendentes a alargar e a aprofundar a unidade dos trabalhadores e a reforçar a sua organização;

p) Harmonizar as reivindicações e propostas dos associados e negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

q) Manter os associados informados da sua actividade e da vida do sindicato em geral;

r) Propor a filiação do sindicato em organizações sindicais de nível superior.

##### Artigo 34.º

A direcção reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

##### Artigo 35.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

##### Artigo 36.º

Compete ao secretariado permanente, em especial:

- a) Assegurar a actividade do sindicato;
- b) Preparar as reuniões da direcção;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;
- d) Dar execução às deliberações da direcção.

##### Artigo 37.º

Compete ao secretário-geral do sindicato, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direcção, podendo delegar num outro membro da direcção;

- b) Dirigir as reuniões da direcção e do secretariado permanente;
- c) Convocar reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direcção;
- e) Coordenar a actividade geral do sindicato.

## SUBSECÇÃO V

### Assembleia de delegados

#### Artigo 38.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

#### Artigo 39.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2- A assembleia de delegados poderá ser restrita aos delegados sindicais representantes de trabalhadores em mais do que uma empresa, desde que abrangidos pelo mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, para debater assuntos de interesse específico dos associados dessas empresas.

#### Artigo 40.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político/sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Deliberar sobre o recurso da decisão da direcção face a processo disciplinar instaurado a um associado;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direcção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;
- i) Promover todas as acções tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados;
- j) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Eleger e destituir a comissão fiscalizadora de contas;
- m) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano de actividades apresentados pela direcção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissão fiscalizadora de contas

#### Artigo 41.º

A comissão fiscalizadora de contas compõe-se de três membros, sendo um presidente e dois vogais.

#### Artigo 42.º

1- A eleição da comissão fiscalizadora de contas é feita através de voto directo e secreto pela assembleia de delegados, expressamente convocada para o efeito.

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas serão eleitos de entre os membros da assembleia de delegados.

3- Os membros da comissão fiscalizadora de contas na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto nas alíneas g) e m) do artigo 40.º destes estatutos, não terão direito a voto naquelas matérias.

#### Artigo 43.º

A comissão fiscalizadora de contas reunirá, pelo menos, de três em três meses e sempre que para tal seja convocada pelo seu presidente, devendo lavrar-se acta de cada reunião. artigo 44.º compete à comissão fiscalizadora de contas, em especial:

- a) Examinar toda a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Fiscalizar a actuação no âmbito económico e financeiro;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e contas e o orçamento;
- d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência ou providenciar que aqueles sejam efectuados;
- e) Dar conta da actividade desenvolvida à assembleia de delegados.

## SECÇÃO III

### Organização na empresa

#### Artigo 44.º

A organização do sindicato na empresa é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário de trabalhadores;
- b) Comissão sindical;
- c) Delegados sindicais;
- d) Comissões profissionais.

#### Artigo 45.º

1- A secção sindical é constituída por todos os trabalhadores filiados no sindicato que exercem a sua actividade em determinada empresa.

2- Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa não filiados no sindicato, desde que assim o liberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3- Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

Artigo 46.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo de trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 47.º

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais de uma empresa.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

Artigo 48.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato na empresa e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição e exoneração dos delegados sindicais será objecto de regulamento.

Artigo 49.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do sector;

e) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais, legais, contratuais e regulamentares;

f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;

g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção;

j) Estimular a participação dos trabalhadores na vida sindical;

l) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;

m) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

n) Contribuir para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

o) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;

p) Comunicar imediatamente à direcção eventuais mudanças de sector;

q) Comparecer nas assembleias de delegados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

r) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais e orientar o exercício das suas funções de acordo com as posições expressas pela maioria desses trabalhadores;

s) Dar parecer aos órgãos do sindicato sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

Artigo 50.º

1- As comissões profissionais compõem-se, num mínimo, de três elementos eleitos de entre os associados da mesma categoria ou carreira profissional.

2- As comissões profissionais constituem um apoio técnico a quem compete apresentar à direcção propostas de solução sobre questões especificadamente relacionadas com a categoria ou carreira profissional e respectivas condições de prestação de trabalho.

3- Compete à direcção ou aos associados directamente interessados a constituição de comissões profissionais.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

Artigo 51.º

Constituem os fundos do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) Receitas provenientes de quaisquer iniciativas;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 52.º

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 0,5 % da sua remuneração base íliquida mensal 12 vezes por ano ou da sua prestação mensal de pré-reforma salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório ou desemprego não subsidiado.

2- Cabe à assembleia de delegados definir a forma da cobrança da quotização.

Artigo 53.º

1- Os fundos são obrigatoriamente aplicados na realização dos fins estatutários, e na cobertura de todas as despesas e investimentos resultantes da actividade do sindicato.

2- A atribuição de verbas para as delegações do sindicato é fixada anualmente pela assembleia de delegados, sob proposta da direcção.

Artigo 54.º

1- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior e, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

2- O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano de actividades estarão patentes aos associados na sede, delegações e outros locais de funcionamento do sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegado sindicais.

3- No caso de, por qualquer circunstância, o orçamento não tiver sido aprovado e enquanto o não for, é aplicável a utilização por duodécimos do orçamento do ano anterior.

CAPÍTULO VIII

**Fusão e dissolução**

Artigo 55.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia.

Artigo 56.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

**Alteração dos estatutos**

Artigo 57.º

Os presentes estatutos e respectivos anexos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

Artigo 58.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de trinta dias.

CAPÍTULO X

**Eleições**

Artigo 59.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, reger-se-ão pelo regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 60.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

CAPÍTULO XI

**Símbolo e bandeira**

Artigo 61.º

O símbolo do sindicato é constituído pelas iniciais ST em preto, com dois traços amarelo, vermelho e verde, e respectivamente e com um círculo com o nome do sindicato.

Artigo 62.º

A bandeira do sindicato é de tecido branco com o símbolo do sindicato ao centro.

CAPÍTULO XII

**Casos omissos**

Artigo 63.º

A resolução de casos não previstos e de dúvidas que se venham eventualmente a colocar na aplicação destes estatutos será definida pela mesa da assembleia geral.

Registado em 19 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 200 do livro n.º 2.

**Sindicato de Quadros das Comunicações  
(SINQUADROS) - Alteração**

Alteração aprovada em 9 de abril de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2010.

**Declaração de princípios**

1- O Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) proclama-se dos valores do sindicalismo democrático, moderno, livre e independente, não abdicando da liberdade e autonomia em relação a associações ou partidos políticos e confissões religiosas e do Estado.

2- O SINQUADROS proporcionará aos seus associados uma participação activa em todos os aspectos da vida sindical, não só nos previstos nos estatutos mas também através da criação de mecanismos de contacto permanente com os trabalhadores, quer informando-os com regularidade e verdade quer auscultando as suas opiniões sobre os problemas de interesse comum.

3- O SINQUADROS lutará pela melhoria das condições

de vida dos trabalhadores e por padrões salariais e profissionais semelhantes os usufruídos pelos trabalhadores dos restantes países da União Europeia.

4- O SINGUADROS garantirá a livre negociação das convenções colectivas de trabalho, seguindo o princípio da boa-fé negociada.

5- O SINGUADROS garantirá o livre acesso ao exercício da actividade sindical.

6- O SINGUADROS promoverá:

- a) O pleno emprego;
- b) O direito ao trabalho sem quaisquer discriminações;
- c) O direito à igualdade de oportunidades;
- d) A segurança no emprego;
- e) A formação e reconversão profissionais;
- f) Condições dignas em termos de higiene e segurança em todos os locais de trabalho.

## CAPÍTULO I

### Natureza e objectivos

#### Artigo 1.º

##### Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato de Quadros das Comunicações (SINGUADROS) é composto por todos os trabalhadores das empresas dos média, das comunicações e/ou outras que prestam serviços na área das comunicações.

2- O SINGUADROS abrange o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 2.º

##### Objectivos

1- Promover a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervir em todos os problemas que afectem os trabalhadores;
- b) Lutar pelas justas reivindicações dos seus associados, tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- c) Promover a formação sindical;
- d) Lutar pela feitura de leis que defendam verdadeiramente os trabalhadores.

#### Artigo 3.º

1- O SINGUADROS tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação laboral;
- c) Participar na gestão de instituições que visam satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económicos e sociais;
- e) Velar pelo cumprimento das convenções colectivas de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares e de despedimento;

g) Prestar, assistência sindical e jurídica;

h) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

i) Aderir a organizações sindicais nacionais e/ou estrangeiras, nos termos destes estatutos;

j) Prosseguir todas as actividades necessárias à realização do interesse colectivo dos associados que não sejam contrários à lei nem aos presentes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Composição, direitos e deveres

#### Artigo 4.º

##### Dos sócios

1- O pedido de admissão do sócio é feito directamente ao secretariado nacional do SINGUADROS ou através de delegado sindical do sindicato na empresa.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e estatutos.

3- O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao Conselho de Disciplina e Fiscalização (CDF) no prazo de quinze dias (15), informando o candidato.

4- O CDF, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à recepção do processo.

#### Artigo 5.º

##### Direito dos sócios

1- Participar em toda a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos.

2- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato.

3- Beneficiar dos serviços do sindicato e de todas as actividades.

4- Ser informado de toda a actividade sindical.

5- Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos.

6- Beneficiar de compensação por salários perdidos por ou em consequência de actividades sindicais, bem como das despesas efectuadas ao serviço do sindicato.

7- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINGUADROS o exercício do direito de organização em tendências, nos termos do número seguinte.

8- O SINGUADROS reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado;

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SINGUADROS subordina-se às normas regulamentadas no anexo I destes estatutos.

## Artigo 6.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir os estatutos.
- 2- Desempenhar os lugares para que forem eleitos.
- 3- Cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato.
- 4- Divulgar os princípios do sindicato.
- 5- Pagar mensalmente as quotas.
- 6- Comunicar ao sindicato qualquer alteração de residência, situação profissional, serviço militar, reforma/aposentação, etc.
- 7- Abster-se de qualquer actuação que seja susceptível de prejudicar os fins prosseguidos pelo sindicato, ou a sua imagem e credibilidade.

## Artigo 7.º

### Medidas disciplinares

- 1- Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos sócios pelo Conselho de Disciplina e Fiscalização (CDF).
- 2- As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:
  - a) Repreensão escrita aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigos 1 a 5;
  - b) Repreensão registada no caso de reincidência;
  - c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir, após a sanção prevista na alínea b) deste parágrafo;
  - d) Perda de mandato;
  - e) Expulsão dos sócios que comprovadamente prejudiquem os interesses do sindicato e violem expressamente os estatutos.
- 3- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar pelo CG.
- 4- Ao sócio cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral;

## Artigo 8.º

### Demissões

Perdem a qualidade sócio os que:

- 1- Pedirem a demissão por escrito.
- 2- Deixem de exercer a sua actividade fora do sector dos média ou das comunicações.
- 3- Deixem de pagar as quotas, excepto por serviço militar ou situação de desemprego.
- 4- Sejam expulsos.

## Artigo 9.º

### Readmissões

- 1- Podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto em caso de expulsão, caso em que só o CDF, pode decidir sobre a readmissão.

## CAPÍTULO III

### Organização nacional

## Artigo 10.º

### Assembleia geral

- 1- O órgão máximo do SINGUADROS é a assembleia geral, constituída por todos os sócios do sindicato e que funcionará num único círculo nacional.
- 2- A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para:
  - a) Eleger o conselho geral;
  - b) Eleger o conselho de disciplina e fiscalização;
  - c) Eleger o secretariado nacional.
- 3- Reúne extraordinariamente para se pronunciar sobre assuntos de extrema importância, a pedido de:
  - a) 20 % dos sócios do sindicato;
  - b) Do conselho geral;
  - c) Do secretariado nacional.

## Artigo 11.º

### Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída pelos membros que compõem a mesa do conselho geral.
- 2- A mesa da assembleia geral tem a seu cargo a organização dos cadernos eleitorais, e a fiscalização de todos os actos eleitorais mesmo que revistam a forma de referendo.
- 3- Compete à mesa da assembleia geral assinar as actas dos actos eleitorais e referendos e publicar os respectivos resultados.
- 4- No caso de actos eleitorais, cada lista concorrente nomeará um elemento para, em conjunto com a mesa da assembleia, organizar, coordenar e fiscalizar esses actos.

## Artigo 12.º

### Conselho geral

- 1- O conselho geral é o órgão máximo entre os actos eleitorais e é composto por cinco elementos, eleitos pelo método de Hont, em círculo nacional.
- 2- São membros de pleno direito do CG para além do referido no número anterior os membros do secretariado nacional e do CDF.
- 3- O primeiro elemento da lista do conselho geral será o presidente, e por inerência o presidente da MAG e do sindicato.
- 4- O segundo elemento da lista do CG será o vice-presidente e que na ausência do presidente o substituirá.
- 5- O terceiro elemento da lista será o secretário, e na ausência do vice-presidente poderá substituí-lo.
- 6- Na impossibilidade dos membros da mesa do CG, o presidente do CDF ou outro elemento daquele órgão, poderá assumir as funções daquele órgão coadjuvado convidando os elementos necessários de entre os restantes elementos que compõem o CG para formar a mesa.

7- O conselho geral reúne ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente a pedido da mesa, de um terço dos seus membros ou do secretariado nacional.

a) Cabe ao presidente convocar o CG ou ao vice-presidente na ausência ou impedimento do primeiro;

b) Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o CG no prazo de 30 dias;

c) Em qualquer caso, as reuniões do CG devem ser convocadas com o mínimo de 15 dias;

d) As reuniões do CG só poderão efectuar-se com a presença de metade ou mais dos conselheiros;

e) Na sua primeira reunião o CG aprovará o seu próprio regulamento de funcionamento.

8- São funções do CG:

a) Ratificar a política do sindicato sob proposta do SN;

b) Aprovar a adesão do sindicato a organizações nacionais ou estrangeiras, por maioria qualificada de dois terços dos seus membros;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

d) Resolver os diferendos entre órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do CDF;

e) Nomear os órgãos de gestão, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de próximas eleições, que terão de acontecer no prazo máximo de noventa dias;

f) Eleger os membros que representam o SINQUADROS nas organizações em que está filiado;

g) Deliberar sobre os recursos de candidatos rejeitados pelo SN;

h) Deliberar sob proposta do SN sobre a criação de organizações ou comissões julgadas necessárias à defesa dos associados ou sobre a adesão a outras já existentes;

i) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do sindicato lhe coloquem e deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência de outros órgãos;

j) Aprovar sob proposta do SN os valores das quotas, bem como aprovar a sua alteração;

k) Alterar os estatutos, para o que se exige uma maioria de dois terços dos seus membros e convocatória expressa para o efeito, excepto quando as matérias que por lei só são alteradas em assembleia geral;

l) O presidente do CG tem voto de qualidade nas reuniões do CG;

m) O presidente do CG tem assento nas reuniões do secretariado sem direito de voto.

#### Artigo 13.º

##### Conselho de disciplina e fiscalização

1- O CDF é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral por voto universal, directo e secreto, sendo eleita a lista que obtenha a maioria simples dos votos.

2- A ordenação da lista será feita de acordo com os cargos a desempenhar, isto é, o primeiro elemento da lista será o presidente, o segundo será o vice-presidente, o terceiro será o secretário, sendo o restante suplente.

3- O CDF reúne ordinariamente duas vezes por ano e ex-

traordinariamente sempre que algum assunto lhe seja posto pelos sócios ou pelos órgãos do SINQUADROS.

4- O CDF tem de dar parecer quer quanto ao orçamento a aprovar, quer quanto às contas do exercício a aprova, até quinze dias antes do conselho geral que as apreciará e aprovará.

5- As reuniões do CDF só poderá efectuar-se com a presença da maioria simples dos seus membros.

6- O CDF apresentará anualmente ao CG o seu relatório.

7- O CDF terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria e da contabilidade do sindicato.

#### Artigo 14.º

##### Secretariado nacional

1- O secretariado nacional é composto por 9 a 15 elementos, sendo eleita a lista que somar maior número de votos, em eleição por voto universal, directo e secreto, num único círculo eleitoral nacional.

a) O número de membros a eleger em cada mandato para o secretariado nacional do sindicato será fixado pela mesa assembleia geral, por proposta do secretariado cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

2- O primeiro elemento da lista será o secretário geral, sendo o segundo vice-secretário geral, sendo os restantes secretários nacionais.

3- Na sua primeira reunião o secretariado nacional aprovará o seu regulamento interno de funcionamento e elegerá uma comissão executiva composto por 3 a 5 membros, bem como a distribuição dos diversos pelouros.

4- A comissão executiva reunirá uma vez por mês e à qual pertencerão obrigatoriamente o secretário geral, o vice-secretário geral e o tesoureiro.

5- À comissão executiva compete a gestão corrente do sindicato, de acordo com a política aprovada pelo CG e as determinadas pelo secretariado nacional.

6- São atribuições do secretariado nacional:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo CG;

d) Elaborar e apresentar anualmente até 31 de março, ao CG o relatório e contas;

e) Apresentar anualmente até 31 de dezembro, ao CG o orçamento para o ano seguinte;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

h) Convocar extraordinariamente o CG;

i) Submeter à apreciação e aprovação do CG os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou voluntariamente lhe queira pôr;

j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com as normas legais;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa or-

ganização dos serviços do sindicato;

l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho;

m) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

n) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;

o) Participar nas reuniões do CG com direito a voto;

p) Remeter ao CDF todos os casos da competência deste órgão;

q) Propôr ao CG a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc. ou a adesão a outras já existentes.

7- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

a) As reuniões do secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos;

b) As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples.

8- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

a) Ficam isentos desta responsabilidade os membros que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após a leitura da acta da reunião anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

10- A assinatura de dois membros da comissão executiva é suficiente para obrigar o sindicato.

a) O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 15.º

##### Secretário geral

1- Compete ao secretário geral, em especial:

a) Presidir e convocar as reuniões do secretariado e da comissão executiva;

b) Representar o secretariado nacional e o SINGUADROS;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação a comissão executiva ou do secretariado nacional;

d) Coordenar as actividades do sindicato.

2- Nas reuniões a que estatutariamente preside, o secretário geral tem voto de qualidade.

#### Artigo 16.º

##### Vice-secretário geral

1- Compete ao vice-secretário geral coadjuvar e eventualmente substituir o secretário geral nas suas ausências e impedimentos e sempre que necessário.

2- Exercer outras matérias que lhe sejam delegadas pelo secretário geral.

#### Artigo 17.º

##### Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que têm

por obrigação fazer a dinamização sindical nos locais de trabalho pelos quais forem eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pelo secretariado nacional, de acordo com a lei vigente;

b) A eleição dos delegados sindicais far-se-á sempre que nos locais de trabalho os associados o solicitem, e até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais, por local de trabalho, por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias;

c) No caso de demissão do delegado, aplica-se o disposto na alínea a) do número 3 deste artigo.

2- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na sua empresa, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, o secretariado nacional;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

c) Distribuir no seu local de trabalho todas as publicações do sindicato;

d) Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;

e) Dar todo o apoio que lhe for pedido por quaisquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do sindicato que lhe pediram;

f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais, que será convocado pelo secretariado.

3- Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo secretariado nacional, por falta de cumprimento dos estatutos ou desrespeito à sua declaração de princípios.

a) Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição dos novos delegados, que terá de ser feita até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais.

## CAPÍTULO IV

### Organização financeira

#### Artigo 18.º

##### Fundos

1- Os fundos do sindicato provêm:

a) Das quotas dos seus associados;

b) Das receitas extraordinárias;

c) Das contribuições extraordinárias.

2- Para além do pagamento das despesas normais do sindicato poderão ser retirados fundos, uma percentagem a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direcção nacional, que constituirão uma reserva para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

#### Artigo 19.º

##### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao

presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração/termo colectiva ou individual de aceitação da candidatura e a indicação da localidade, entidade patronal e categoria profissional.

a) As candidaturas deverão ser subscritas por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas mais de 50 assinaturas, ou pelo secretariado nacional;

b) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

c) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral;

d) Os candidatos não podem figurar em mais de uma lista;

e) Os subscritores não podem constar em mais de uma lista para cada órgão.

2- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura que deverá saná-las no prazo de três dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia geral decidirá no prazo de 24 horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3- As listas de candidatos serão afixadas na sede do sindicato e em todos os lugares onde hajam assembleias de voto, desde a data da aceitação até à realização do acto eleitoral.

a) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões devendo a mesa da assembleia geral decidir sobre as reclamações no prazo de 48 horas.

#### Artigo 20.º

##### Listas de voto

1- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

2- As listas de voto serão editadas pelo sindicato, sob o controle da MAG.

a) As listas deverão ser em papel liso, todas iguais, sem quaisquer marcas ou sinais exteriores e de dimensão a definir pela mesa da assembleia geral;

b) São nulas as listas que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação;

c) As listas de voto serão distribuídas pelos eleitores até 5 dias antes do acto eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 20 sócios eleitores e na sede do sindicato.

a) Quando num local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na sede do sindicato;

b) As assembleias de voto abrirão e fecharão no horário coincidente com o período normal de trabalho ou funciona-

ção das 10h30 às 17h00, nos casos das secções e sede do sindicato.

2- Cada lista deverá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes do acto eleitoral.

a) A MAG deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas no número 2 e alínea a), até 5 dias antes das eleições.

#### Artigo 22.º

##### Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;

b) Conste o número de sócio, o nome e a assinatura no referido subscrito;

c) Este subscrito seja introduzido noutra, e endereçado o presidente da mesa de voto na sede do sindicato.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto da sede do sindicato.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos é preciso que a data do carimbo do correio não seja posterior à do dia da votação.

6- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do BI/CC ou por qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 23.º

##### Escrutínio

1- Os votos contidos nas urnas das mesas de funcionando nos locais de trabalho serão escrutinados após o encerramento. No entanto os cadernos eleitorais serão de imediato remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

a) Os presidentes das mesas de voto fora da sede do sindicato, findo o escrutínio, deverão elaborar as actas respectivas e enviá-las de imediato ao presidente da MAG.

2- O apuramento final far-se-á após conhecidos os resultados de todas as mesas. Compete à mesa assembleia geral a elaboração da acta, que deverá ser assinada pelos elementos da respectiva mesa.

3- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 48 horas, para o presidente da MAG, após o encerramento da assembleia eleitoral.

4- A MAG deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios, através de afixação na sede do sindicato.

## CAPÍTULO V

#### Artigo 24.º

##### Fusão e dissolução

1- A dissolução ou fusão do SINGUADROS com outro ou outros sindicatos poderá ser decidida em conselho geral, expressamente convocado para o efeito e desde que aprovada por mais de dois terços dos votantes.

2- No caso de dissolução, o conselho geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará.

3- Em caso de dissolução, o património será entregue a uma Instituição Privada de Solidariedade Social (IPSS) existente no momento a definir pelo conselho geral no momento da dissolução.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 25.º

1- Até novas eleições, os actuais órgãos do sindicato mantêm-se em funções.

2- O secretariado nacional poderá nomear (até à próxima assembleia geral eleitoral) para o seu seio os elementos em falta até completar o número legal dos seus membros, que para todos os efeitos terão os mesmos direitos e deveres dos membros do secretariado nacional.

#### Artigo 26.º

##### Próximo acto eleitoral

1- O próximo acto eleitoral deverá realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a publicação dos presentes estatutos.

## ANEXO I

### Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINGUADROS é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é competência exclusiva do conselho geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

1- As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do SINGUADROS.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINGUADROS, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Constituição e reconhecimento

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Registado em 22 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 200 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Transportes - ST - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 de fevereiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

- 1- Presidente - Luísa Margarida Paiva Carvalho Mota.
- 2- Vice-presidente - Rui Manuel Ribeiro Lopes.
- 3- Vice-presidente - Miguel Alexandre Flores Gomes da Costa.
- 4- Vice-presidente - Constantino Pereira.
- 5- Vice-presidente - Paulo Fernando Silva Rodrigues.

- 6- Secretária-geral - Ana Patrícia Guerra Lopes da Silva.
- 7- Vogal - Marta Sofia Santos Raimundo.
- 8- Vogal - Acácio da Silva Ramos.
- 9- Vogal - Carla Alexandra Boavida da Silva Melo.
- 10- Vogal - Henrique Manuel Albuquerque Seixas.
- 11- Vogal - Ana Luísa Rocha Cortes.
- 12- Vogal - Paula Cristina Boavida da Silva Melo.
- 13- Vogal - Paulo Jorge Carrilho Correia.
- 14- Vogal - Ruben Carlos Pacheco Vieira Correia.
- 15- Vogal - Carla Susana Pinto da Costa.

### SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - João Miguel de Oliveira e Brito dos Santos Neto.

Vice-presidente - Ana Cristina Marques Simões da Silva.  
Vice-presidente - Paulo Jorge Romão Varela, CP 01672.  
Vogal - Maria Isabel Coelho Mimoso Amaral.  
Vogal - Artur Jorge Fernandes.  
Vogal - Teresa Maria Mendes Bailão Simões Eliseu.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC passa a denominar-se Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Alteração

Alteração aprovada em 21 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto 2014.

#### CAPÍTULO I

#### Generalidades

##### Artigo 1.º

##### Denominação, princípios enformadores e regime jurídico

1- Através de revisão estatutária, aprovada em assembleia geral, a Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor (abreviadamente ARAC) passa a designar-se Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC, mantendo, todavia, o seu acrónimo ARAC, pelo qual, desde a sua fundação é correntemente conhecida.

2- A ARAC é uma associação de empregadores, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna, independência face ao Estado, estabelecidos no Código do Trabalho.

3- (*Anterior número 2.*)

##### Artigo 2.º

##### Sede e delegações

1- (...)

2- (...)

##### Artigo 3.º

##### Âmbito

A ARAC é constituída pelas empresas do sector privado

que prossigam fins lucrativos e que se dediquem, em Portugal, à locação de viaturas automóveis e outros meios de mobilidade, com e sem condutor.

##### Artigo 4.º

##### Fins da associação

1- (...)

a) (...);

b) Cooperar com o Estado, organismos oficiais e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista ações destinadas a incrementar, no âmbito das atividades por si representadas, o progresso social, económico e ambiental;

c) (...);

d) (...);

e) Providenciar com os poderes públicos estudos e iniciativas que visem o incremento das atividades exercidas pelos seus associados, a atualização e o aperfeiçoamento da legislação que as regulamenta e outras que se enquadrem no âmbito das suas atividades e, bem assim, participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições da generalidade das atividades representadas pela ARAC;

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (*Anterior alínea j*));

j) (*Anterior alínea k*));

k) Editar publicações de interesse para as atividades representadas pela ARAC;

l) (*Anterior alínea m*));

m) (*Anterior alínea n*));

n) Prosseguir quaisquer outros objetivos permitidos por lei e que sejam de interesse associativo, nomeadamente, a celebração com entidades públicas ou privadas de protocolos destinados à prestação de serviços aos associados, a criação ou participação em sociedades ou instituições com a mesma finalidade;

o) (*Revogado.*)

2- Na prossecução dos seus fins, a ARAC atende às necessidades de promoção de uma mobilidade ecologicamente sustentável, de modo a promover a descarbonização progressiva da atividade económica e, em particular, do sector dos transportes.

3- (...)

## CAPÍTULO II

### Admissão, suspensão e perda da qualidade de associado, membro aliado e membro honorário

#### Artigo 5.º

##### Associados, membros aliados e membros honorários

1- Poderão ser associados da ARAC as entidades que exerçam, em território nacional, qualquer das atividades referidas no artigo 3.º destes estatutos.

2- Poderão ser membros aliados as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados, tenham interesses ligados ou conexos com as atividades referidas no artigo 3.º ou que, pela sua natureza, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objetivos da associação.

3- (...)

4- A representação junto da ARAC dos associados, membros aliados e membros honorários, que sejam pessoas coletivas, será confiada à pessoa que for designada no prazo máximo de 15 dias a contar da admissão, por carta dirigida ao secretário-geral, subscrita por quem tenha poderes para obrigar a pessoa coletiva.

5- (...)

#### Artigo 6.º

##### Aquisição da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Usufruir dos serviços que a associação proporcionar;

f) (Anterior alínea g));

g) (Anterior alínea h));

h) (Revogado.)

2- (...)

a) (...);

b) Os referidos nas alíneas d), e) e g) do número anterior.

3- A distribuição dos votos pelos associados consta de regulamento aprovado pela assembleia geral, que atende a critérios objetivos, nomeadamente, à dimensão dos seus ativos físicos operacionais ou à sua faturação, não podendo nenhum associado ser titular de mais de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos associados e membros aliados

1- São deveres dos associados:

a) (...);

b) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e, bem assim, nos trabalhos das reuniões dos demais órgãos sociais e das comissões ou grupos de trabalho para que forem eleitos ou designados;

c) Comunicar à associação os elementos necessários devidamente atualizados para o cálculo da sua quota, conforme previsto no respetivo regulamento;

d) Comunicar todas as alterações na utilização das viaturas, nomeadamente, a sua afetação à atividade de locação automóvel, ou outra.

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Prestar ao conselho diretor através do secretário-geral todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitadas para completa realização dos fins da associação;

f) (...);

g) (...);

h) (...)

3- As comunicações referidas nas alíneas c) e d) do número 1 e d) do número 2 serão feitas no prazo máximo de 15 dias contados da data em que o facto se verifique.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão dos direitos dos associados e dos membros aliados por atraso de pagamento

(...)

a) Dos associados e membros aliados, que, depois de avisados, continuarem em débito à associação por período superior a 180 dias, até ao pagamento da dívida;

b) (...)

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1- Perdem a qualidade de associado ou membro aliado:

a) Os associados ou membros aliados que se demitirem;

b) Os associados e membros aliados que sejam demitidos pelo conselho diretor, por incumprimento dos seus deveres, ou deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados, por atitudes ou ações manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da associação;

c) (Anterior alínea d);

d) (Revogado.)

2- Das deliberações previstas na alínea b) cabe, no caso dos associados, recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

##### Artigo 11.º

###### Infrações disciplinares

Constituem infração disciplinar por parte do associado ou membro aliado as ações ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos, nos regulamentos internos, ou nas deliberadas dos órgãos.

##### Artigo 12.º

###### Sanções disciplinares

1- As infrações ao disposto no presente estatuto e regulamentos internos, bem como o desrespeito das deliberações dos órgãos sociais, importam, segundo a sua gravidade, a aplicação das seguintes sanções disciplinares:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Expulsão da associação, acrescida da multa prevista na alínea c);

e) (Revogado.)

2- A importância das multas aplicadas reverte para o fundo de reserva da associação.

##### Artigo 13.º

###### Processo disciplinar

1- (...)

2- (...)

3- Compete ao conselho diretor através do secretário-geral a organização do processo disciplinar.

4- O associado contra o qual corra processo disciplinar deve ser notificado, por correio registado com aviso de receção, da imputação que lhe é feita, gozando do direito de apresentar defesa escrita, no prazo previsto no número 2 deste artigo.

5- Das sanções aplicadas cabe recurso para a primeira assembleia geral que vier a realizar-se e da deliberação desta para os tribunais competentes.

6- (...)

7- (...)

### CAPÍTULO IV

#### Composição, eleição e funcionamento dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

###### Disposições gerais

##### Artigo 14.º

###### Órgãos sociais

1- (...)

2- (...)

3- (Anterior número 5.)

4- (Anterior número 6.)

5- (Revogado.)

6- (Revogado.)

##### Artigo 15.º

###### Destituição dos órgãos sociais

1- O conselho diretor, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação, em escrutínio secreto, da assembleia geral, com o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

2- Quando a destituição prevista no número anterior abranger o conselho diretor, a assembleia geral que o deliberou deverá designar, também por escrutínio secreto, uma comissão composta de um presidente e cinco vogais, nos termos dos presentes estatutos, encarregada de gerir a associação até à tomada de posse do novo conselho diretor, tendo o presidente daquela comissão voto de qualidade.

3- (Anterior número 2 do artigo 16.º)

4- (Anterior número 3 do artigo 16.º)

##### SECÇÃO II

###### Das eleições e do exercício dos cargos dos eleitos

##### Artigo 16.º

###### Eleições

(Anterior artigo 17.º com alterações)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Da circular convocatória constará, obrigatoriamente, a

informação de que a apresentação das candidaturas se fará em listas completas, contendo cada uma a indicação dos membros e dos órgãos a eleger, subscrita por, pelo menos, 15 associados devidamente identificados.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- É aceite o voto por correspondência, desde que verificados os seguintes requisitos:

a) (Anterior alínea a) do número 12);

b) Estes subscritos serão remetidos por carta registada, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, acompanhados de comunicação do associado votante, em papel timbrado, com a assinatura da gerência, direção ou administração, com a(s) assinatura(s) reconhecida(s) com poderes para o ato;

c) (Anterior alínea c) do número 12.)

12- (Anterior número 13.)

13- (Anterior número 14.)

14- (Anterior número 16.)

15- (Anterior número 17.)

16- No caso de destituição, substituição, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato por parte de qualquer membro dos órgãos sociais, realizar-se-á uma eleição extraordinária, devendo o conselho diretor indicar o membro a eleger em reunião da assembleia geral convocada para o efeito.

17- (Revogado.)

18- (Revogado.)

#### Artigo 17.º

##### Candidaturas (Anterior artigo 18.º)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

#### Artigo 18.º

##### Diligência e assiduidade no exercício dos cargos (Anterior artigo 19.º)

1- (...)

2- (Revogado.)

#### Artigo 19.º

##### Gratuidade dos cargos sociais (Anterior artigo 20.º)

(...)

### SECÇÃO III

#### Organização interna

##### Artigo 20.º

##### Secções e divisões e delegações regionais (Anterior artigo 21.º com alterações)

1- Os associados agrupam-se, segundo os ramos de atividade, em três secções: locação de curto prazo, locação de longo prazo e locação de veículos de mercadorias, veículos de características especiais.

2- O conselho diretor poderá, em função do desenvolvimento do setor, criar outras secções além das previstas no número anterior, as quais terão, todavia, um papel consultivo.

3- A criação e a extinção das secções que não componham o conselho diretor competem àquele.

4- (Anterior número 3.)

5- (Anterior número 4.)

6- Poderão ser criadas delegações regionais, nos termos que vierem a ser definidos em assembleia geral.

### SECÇÃO IV

#### Conselho diretor

##### Artigo 21.º

##### Composição (Anterior artigo 22.º)

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...)

2- (...)

3- (...)

##### Artigo 22.º

##### Competências (Anterior artigo 23.º com alterações)

1- O conselho diretor dispõe dos poderes necessários para assegurar a representação e a gestão da associação.

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) Contrair empréstimos em nome da associação, com parecer favorável do conselho fiscal sempre que ultrapassem o montante definido na alínea d) do artigo 27.º;

- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);

o) Deliberar e aprovar a criação de formas legais de representação onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos objetivos da associação;

- p) (...);
- q) (...);
- r) (...);
- s) (...);
- t) (...);
- u) (...);

v) Conceder mediante regulamento próprio, distinções honoríficas a pessoas singulares ou coletivas que hajam prestado serviços relevantes para as atividades exercidas pelos associados e atribuir a qualidade de associados honorários aos associados efetivos ou membros aliados que procedam por forma a merecer a distinção;

w) Promover a realização dos fins da associação e bem assim os que respeitam à defesa e salvaguarda dos direitos e interesses dos seus membros;

x) (...)

3- (Anterior número 4.)

4- As competências previstas nas alíneas a), b), c), e), j), k), m), q), r), s), t), u), w) e x) do número 2 podem ser exercidas diretamente pelo secretário-geral, mediante deliberação expressa do conselho diretor nesse sentido.

5- (Revogado.)

#### Artigo 23.º

##### Competências próprias do presidente e vice-presidente do conselho diretor

(Anterior artigo 24.º)

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

#### Artigo 24.º

##### Reuniões e vinculação

(Anterior artigo 25.º com alterações)

- 1- (...)
- 2- O conselho diretor só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, ou com a presença do presidente e de mais três dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

3- De todas as decisões serão elaboradas as respetivas atas.

4- (...)

5- (...)

#### Artigo 25.º

##### Responsabilidade (Anterior artigo 26.º)

(...)

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal (Anterior secção VI)

#### Artigo 26.º

##### Composição (Anterior artigo 27.º)

1- (...)

2- (...)

#### Artigo 27.º

##### Competências e atribuições (Anterior artigo 28.º)

(...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...)

#### Artigo 28.º

##### Reuniões e deliberações (Anterior artigo 29.º)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

#### SECÇÃO VI

##### Assembleia geral

#### Artigo 29.º

##### Composição (Anterior artigo 30.º)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

## Artigo 30.º

### Competências e atribuições (Anterior artigo 31.º)

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)

## Artigo 31.º

### Competências da mesa da assembleia geral e do seu presidente (Anterior artigo 32.º com alterações)

1- Compete à mesa da assembleia geral, para além da orientação e disciplina dos trabalhos, deliberar sobre as reclamações respeitantes aos atos eleitorais, em conformidade com o regulamento eleitoral, sem prejuízo de recurso nos termos legais.

- 2- (...)
- a) (...);
- b) Assinar as atas da assembleia geral;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

## Artigo 32.º

### Convocatória e agenda (Anterior artigo 33.º)

- 1- (...)
- 2- (...)

## Artigo 33.º

### Reuniões e modo de deliberação (Anterior artigo 34.º com alterações)

- 1- (...)
- 2- Sem prejuízo do previsto no número 4 do artigo 29.º, a mesa da assembleia geral funciona validamente com a presença da maioria dos seus membros e as respetivas deliberações são tomadas por maioria de votos.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- A votação na assembleia geral terá em conta o número de votos por associado estabelecido no regulamento a que se refere o número 3 do artigo 7.º
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos.

9- As deliberações relativas à alteração de estatutos e à destituição dos titulares de cargos nos órgãos sociais exigem o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

10- As deliberações referentes à fusão, participação ou incorporação noutra associação e dissolução da associação deverão resultar de deliberação da assembleia geral, em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos de todos os associados, deliberando também sobre o destino a dar ao seu património, de acordo com o artigo 41.º, sendo eleitos os respetivos liquidatários.

11- (Anterior número 10.)

12- (Anterior número 11.)

13- (Anterior número 12.)

14- (Anterior número 13.)

15- (Anterior número 14.)

16- (Anterior número 15.)

## CAPÍTULO V

### Secretário-geral

## Artigo 34.º

### Competências (Anterior artigo 35.º com alterações)

1- O secretário-geral é contratado como trabalhador da associação e recrutado entre personalidades com formação académica em direito, economia ou gestão e com comprovada experiência em assuntos relacionados com o setor.

2- Para além das competências que lhe sejam delegadas, compete ao secretário-geral assegurar a gestão corrente da associação, designadamente:

- a) Representar a associação perante entidades públicas e privadas em caso de impedimento do presidente ou do vice-presidente do conselho diretor, ou sempre que o conselho diretor o entender conveniente;
- b) Executar e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e do conselho diretor;
- c) Assegurar a comunicação da ARAC com os órgãos de comunicação social;
- d) Assegurar a gestão dos serviços administrativos e dos gabinetes jurídico, fiscal, de estudos e estatística, de apoio ao associado, formação e outros que venham a ser criados;
- e) (Anterior alínea a);
- f) Elaborar as propostas de alterações dos estatutos da ARAC e de fixação e alteração do montante de joias e das quotas a pagar pelos associados e membros aliados;
- g) Elaborar propostas de regulamentos internos da ARAC;
- h) Coordenar a organização das convenções da ARAC;
- i) Negociar convenções coletivas de trabalho por mandato do conselho diretor;
- j) Conceber e executar programas de responsabilidade social e sustentabilidade ambiental da ARAC e respetivos associados;
- k) Assegurar as relações com escolas e universidades e negociar protocolos especiais para os associados;

- l) Providenciar pela cobrança de receitas e aplicação financeira das mesmas;
- m) Processar e regularizar despesas;
- n) Despachar o expediente urgente e providenciar sobre as questões que, pela sua natureza ou urgência, não possam aguardar decisão do conselho diretor;
- o) (Anterior alínea b));
- p) (Anterior alínea d));
- q) (Anterior alínea e));
- r) Praticar todos os atos de gestão adequados aos fins da ARAC.

## CAPÍTULO VI

### Regime de administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 35.º

**Ano social**  
(Anterior artigo 36.º)

(...)

#### Artigo 36.º

**Receitas**  
(Anterior artigo 37.º com alterações)

- 1- (...)
  - a) (...);
  - b) Os rendimentos das aplicações financeiras e o produto de bens próprios;
  - c) (...);
  - d) As doações e legados;
  - e) As heranças aceites por deliberação do conselho diretor, ouvido o conselho fiscal;
  - f) Quaisquer outras receitas que resultem do exercício da sua atividade, designadamente as que resultem das atividades referidas no número 3 do artigo 4.º
- 2- As receitas da associação serão aplicadas em instituições financeiras.

#### Artigo 37.º

**Despesas**  
(Anterior artigo 38.º)

(...)

#### Artigo 38.º

**Orçamentos**  
(Anterior artigo 39.º)

- 1- (...)
- 2- (...)

#### Artigo 39.º

**Contas**  
(Anterior artigo 40.º)

- 1- (...)
- 2- (...)

## CAPÍTULO VII

### Alterações aos estatutos

#### Artigo 40.º

**Alterações aos estatutos**  
(Anterior artigo 41.º com alterações)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Para efeitos do disposto neste artigo, não é admitido o voto por procuração.

#### Artigo 41.º

**Dissolução e liquidação**  
(Anterior artigo 42.º com alterações)

- 1- (...)
- 2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e os prazos de liquidação, bem como o destino do património, cujos bens, em obediência ao disposto na lei, não podem ser distribuídos pelos associados.
- 3- (Revogado.)

#### Artigo 42.º

**Contagem de prazos**  
(Anterior artigo 43.º)

(...)

## ANEXO

### Quadro de distribuição de votos por associado

Número viaturas	Número de votos
I - 5 a 200	2 votos
I - 201 a 500	4 votos
III - 501 a 1000	5 votos
IV - 1001 a 2500	6 votos
V - 2501 a 4500	8 votos
VI + 4500	10 votos

Pela Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC:

*Armando Leite Santos*, presidente da mesa da assembleia geral.

*Paulo Moura*, presidente do conselho diretor.

Registado em 26 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 151 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários - APIFVET - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de março de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente da direção - ZOETIS PORTUGAL L.<sup>da</sup>, com sede no Lagoas Park, Edifício 10, 2740-271, representada por Mário Rui Gomes de Sampaio Hilário.

Vice-presidente da direção - MSD - Animal Health L.<sup>da</sup>, com sede na Quinta da Fonte, Edifício Vasco da Gama n.º 19, 2770-192 Paço de Arcos, representada por Maria da Graça Costa Palma.

Tesoureiro da direção:

Tesoureiro-vogal - ARBUSET - Produtos Farmacêuticos e Sanitários de Uso Animal, L.<sup>da</sup>, com sede na Portela de Mafra - Abrunheira, representada por Alexandre Miguel Vicente Domingues.

Vogais da direção:

Elanco AH Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com sede na Rua Carlos Alberto da Mota Pinto n.º 9, Piso 4 - Campo de Ourique, 1070-374 Lisboa, representada por Ana Isabel Adrega da Costa.

Vetlima - Sociedade Distribuidora de Produtos Agro-Pecuários SA, com sede no Centro Empresarial da Rainha, Lote 27, 2050-501 Vila Nova da Rainha, representada por Inês Margarida Lopes da Silva Perdigão.

1.º suplente - BOEINGHER INGELHEIM Animal Health Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de Pádua 11, 1800-294 Lisboa, representada por Karin Ramot Hanania.

2.º suplente - Calier Portugal - Medicamentos e Produtos Veterinários SA, com sede na Rua Pé de Mouro, Edifício C, Estrada de Albarraque, 2710-335 Sintra, representada por Carla Eduarda da Fonte Gonçalves Ferreira.

### Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Em representação da empresa
Presidente	Vítor Carlos Teixeira Pimentel	SM4G - Social Media For Grow
Vice-presidente	David Luís Vilares Salgado Areias	Areias & Associados, Sociedade de Advogados, RL
Tesoureiro	Maria João Pinto Borges	Albergaria Borges, Sociedade de Restauração, L. <sup>da</sup>
Secretário	Manuel Abílio Ferreira	Ferreira & Sousa, L. <sup>da</sup>
1.º vogal	Bruno Miguel Marques Coelho Chaves	BMC Consulting, Unipessoal, L. <sup>da</sup>
2.º vogal	Pedro Nuno dos Santos Machado	Multi Flaviae Óptica, L. <sup>da</sup>
3.º vogal	Luzia da Conceição Lameiras Moura	Prisma Tentação, L. <sup>da</sup>
4.º vogal	Fernando António Magalhães Ribeiro	Fernando António Magalhães Ribeiro
5.º vogal	Pedro Alexandre Delgado Teixeira Lopes	Flavicampo - Produtos Agrícolas, L. <sup>da</sup>

1.º suplente	Joana Mesquita de Castro	Farmácia Martins, L. <sup>da</sup>
2.º suplente	Francisco Luís Abreu	Francisco Luís Abreu
3.º suplente	Vítor Manuel Salgado Dias	Laboratório Análise Clínicas J. Lamartine Dias, L. <sup>da</sup>

### **Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada por Dr. Francisco Maria Malheiro Calheiros de Menezes.

Vice-presidente - AHP - Associação da Hotelaria de Portugal, representada por Eng. Raúl Fernando Santos Martins.

Vice-presidente - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, representada por Dr. Carlos Alberto Moura.

Vice-presidente - APC - Associação Portuguesa dos Casinos, representada por Dr. Jorge Armino de Carvalho Teixeira.

Vice-presidente - APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, representada por Dr. Rodrigo Afonso Magalhães Pinto de Barros.

Vice-presidente - ATA - Associação de Turismo do Algarve, representada por Eng. João Pedro Ferreira Caldas Fernandes.

Vice-presidente - ATL - Associação Turismo de Lisboa, representada por Dr. Vítor Jorge Palma da Costa.

Vogal - ANA - Aeroportos de Portugal, SA, representada por Dr. José Luís Fazenda Arnaut Duarte.

Vogal - APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada por Dr. Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira.

Vogal - APECATE - Associação Portuguesa de Empresas de Congressos, Animação Turística e Eventos. representada por Dr. António Marques Vidal.

Vogal - ARAC - Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, representada por Dr. Paulo Manuel Diogo de Carvalho Moura.

Vogal - Hoti Hotéis, SGPS, SA, representada por Dr. Manuel Henrique Parente Caldeira Proença.

Vogal - TAP, Transportes Aéreos Portugueses, SA, representada por Dr. Miguel Jorge Reis Antunes Frasquilho.

### **APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - HB FULLER, ISAR-RAKOLL, SA, representada por Joaquim Manuel Fernandes Costa.

Vice-presidente - CIPADE - Indústria e Investigação de Produtos Adesivos, SA, representada por Isabel Maria Sousa Ramalho e Silva Pinho Lima.

Vice-presidente - NORDMANN PORTUGAL, SA, representada por Pedro Nuno Mendes Gonçalves.

Vice-presidente - OMNOVA - Solutions Portugal, SA, representada por Bruno Sousa.

Vice-presidente - SOUDAL - Produtos Químicos, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Salgueiro.

### **Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração**

Na identidade dos membros da direção eleita em 30 de março de 2022, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2021, para o mandato de dois anos foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente	João Almeida Lopes - Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA
Vice-presidente	António Leão - Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente Vice-presidente	Paulo Teixeira - Laboratórios Pfizer, L. <sup>da</sup> Filipa Costa - Janssen Cilag Farmacêutica, L. <sup>da</sup>

Diretor tesoureiro	António Chaves Costa - Tecnifar - Indústria Técnica Farmacêutica, SA
Vogais	Nelson Pires - Jaba Recordatti, SA Vitor Virgínia - Merck Sharp & Dohme, L. <sup>da</sup> Sandra Marques - Boehringer Ingelheim, L. <sup>da</sup> Miguel Rovisco de Andrade - A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA Vitor Papão - Gilead Sciences, L. <sup>da</sup> Rui Santos - Almirall - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> Pedro Pereira - Abbott Laboratórios, L. <sup>da</sup> Francisco del Val - Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> Pedro Moura - Merck, SA António Donato - Tecnimede - Sociedade Técnico-Medicinal, SA José Redondo - Portela & CA, SA (Laboratórios Bial)
Suplentes	Sérgio Alves - AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> André Vasconcelos - Roche Farmacêutica Química, L. <sup>da</sup> Antonio Della Croce - AbbVie Portugal, L. <sup>da</sup> Maurizio Borgatta - Glaxo SmithKline - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> Carla Benedito - Takeda Farmacêuticos, L. <sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Efacec Electric Mobility, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Beatriz de Fátima da Silva Gomes.

Rosa Virgínia Canossa Gavina.  
Orlando José Lopes Gonçalves.

Registado em 21 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 52 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Super Bock Group, SGPS, 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 Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Super Bock Group, SGPS, SA.

«Conforme previsto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro do Código do Trabalho, e na cláusula 67.ª do ACT da Super Bock Group, SGPS, SA publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

Com vista a desencadear o processo eleitoral e se promover a eleição da comissão de segurança e saúde no trabalho da Super Bock Group, SGPS, SA no próximo dia 14 de julho de 2022, vimos solicitar a publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* desta nossa pretensão.»

### **Câmara Municipal de Odemira - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Beja), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Odemira.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de julho de 2022, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Odemira.  
Morada: Praça da República, 7630 -139 Odemira.»

### **Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de julho de 2022, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.

Sede: Quinta da Marquesa, Parque Industrial da Autoeuropa, 2950-659 Palmela.»

**Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>

«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, para informar que no dia 27 de julho de 2022, 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.

Empresa: Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>  
Morada: Rua Magalhães Lima, n.º 275, 4760-363 Calendário, Vila Nova de Famalicão.»

*(Seguem as assinaturas de 86 trabalhadores.)*