



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	4378
- Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra	4393
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Revisão global	4394
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras	4458
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras	4463
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4467

- Acordo de adesão entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA	4488
---	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Eleição	4490
- União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Eleição	4490

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Agricultores de Grândola - Eleição	4491
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Solvay Peróxidos de Portugal, Sociedade Unipessoal L. ^{da} - Constituição	4491
--	------

II – Eleições:

- Solvay Peróxidos Portugal, Sociedade Unipessoal L. ^{da} - Eleição	4501
- Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L. ^{da} - Eleição	4501

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Rangel Distribuição e Logística, SA - Convocatória	4501
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Convocatória	4501

II – Eleição de representantes:

- MBO Máquinas, SA - Eleição	4502
------------------------------------	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE -
Revisão global**

Revisão global ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28 de fevereiro de 2014 e alterações subsequentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, 29 de abril de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

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

3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - As habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores - Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos;

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais

adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/1981, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um

exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

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

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie

ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

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

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador, serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver pro-

cessos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Tranferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.ª a 6.ª feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de 2.ª a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto 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 da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhador ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
7h00 (...) 12h00 (...) 14h50	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
14h50 (...) 21h30	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	

A- Um instrutor.

B- Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30 (...) 16h00	C	C	C	C	C	D
16h00 (...) 21h00	D	D	D	D	D	D

C- Um instrutor.

D- Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30 (...) 16h00	E, F	F, G				
16h00 (...) 21h00	G	G	G	G	G	G

E- Um trabalhador administrativo.

F- Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).

G- Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais

devem ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio corresponden-

tes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

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

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

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos in-

feriores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada 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 um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 34,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 61,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas fun-

ções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 9,00 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	19,00 €;
Jantar	19,00 €;
Pequeno-almoço	8,00 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho.

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 9,00 € e 14,00 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriado.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2- A cessação do contrato de trabalho conferir  ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b)  s férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c)  s férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;
- d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e   culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-  com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar   suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia,   comissão de trabalhadores, a qual se pronunciar  no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador

e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/1994 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados

por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das Actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a políti-

ca adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1492
I	Chefe de escritório Director técnico	1099
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	963
III	Chefe de secção Guarda-livros	935
IV	Instrutor	935
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	811
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	767
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	705
VIII	Telefonista	705
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	705
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	705
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	705
XII	Estagiário 1.º ano	705
XIII	Paquete de 17 anos	705
XIV	Paquete de 16 anos	705

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 2,00 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 24 de outubro de 2022.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Adriana Ribeiro da Costa Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 238/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc..

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra

Contrato coletivo de trabalho celebrado por ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, 8 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT).

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.ª

Âmbito profissional

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 84.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, por cada dia de trabalho.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

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- Embora a escolha da modalidade de pagamento seja de cada entidade empregadora, deverão as empresas, preferencialmente, cada vez mais, utilizar a modalidade de pagamento através de vales de refeição (em cartão ou ticket).

7- (...)

A atualização do valor do subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Graus	Euros
06	2 220,00 €
05	1 986,00 €
04	1 706,00 €
03	1 470,00 €
02	1 139,00 €
01	914,00 €
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 €

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

Águeda, 26 de setembro de 2022.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins:

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de mandatário.

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, secretário-geral e na qualidade de mandatário.

Adérito Alexandre Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 233/2022, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 785 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), com exceção das disposições referidas no número 4 da presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o prazo de vigência do presente AE termina no dia 27 de junho de 2027, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022:

a) Às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:

i) Cláusula 21.^a - Isenção de horário de trabalho;

ii) Cláusula 74.^a - Retribuição e subsídio de férias;

iii) Cláusula 60.^a - Prémios de produtividade;

iv) Cláusula 56.^a - Abono de transporte/disponibilidade;

v) Cláusula 68.^a - Retribuição por prevenção.

b) À tabela indiciária e respetivos valores monetários em anexo I.

5- É atribuída eficácia retroativa a 1 de julho de 2022 às seguintes cláusulas retributivas:

a) Cláusula 61.^a - Prémios de revisão;

b) Cláusula 65.^a - Abono para falhas.

6- As demais cláusulas retributivas entrarão em vigor no mês seguinte ao dia da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7- Com a entrada em vigor do presente AE e relativamente à associação sindical dele outorgante, é revogado o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itine-

rante - SFRCI e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

8- Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente à associação sindical dele outorgante, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente acordo de empresa.

Cláusula 3.^a

Descontos das quotas sindicais

Nos termos do regime legal aplicável, a empresa deve deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las à respetiva associação sindical outorgante, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;

h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;

i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;

j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de quem tome conhecimento no exercício das suas funções;

k) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;

l) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

m) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 25.^a, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;
- g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;
- l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos

diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação; e

o) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;
- b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;
- d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador, deixando de lhe atribuir funções de forma injustificada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utensílios ou a utilizar adquirir serviços prestados pelo empregador ou por entidade por ele indicada;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade; e
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

- 1- São condições gerais mínimas de admissão:
 - a) Habilitações académicas: 12.º ano;
 - b) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho;
 - c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou pela empresa.
- 2- É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.

3- No âmbito dos processos de seleção são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a escolha dos candidatos basear-se no respetivo mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

4- Sempre que abrirem vagas externas deve ser dado conhecimento às associações sindicais outorgantes, aquando da sua publicação.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é estabelecido nos termos das disposições legais em vigor, tendo, designadamente, a seguinte duração em função das categorias visadas:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:
 - i) Maquinista;
 - ii) Operador de venda e controlo;
 - iii) Operador de revisão e venda;
 - iv) Operador de transportes;
 - v) Operador de material;
 - vi) Operador de manobras.
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção das que se relacionam com a duração indeterminada do contrato.

Cláusula 10.^a

Brigadas de fiscalização

O serviço de brigadas de fiscalização deve ser realizado por trabalhadores da empresa da carreira comercial e contar com a presença de agentes ajuramentados com categoria de operador de revisão e venda, operador de venda e controlo ou inspetor do serviço comercial, sempre que os recursos humanos disponíveis o permitam.

Cláusula 11.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre a CP e sociedades a si coligadas em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo ou entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;
- c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP pelo cessionário, onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início

e duração da cedência, certa ou incerta; e

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

Cláusula 12.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:

2- As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo;

3- Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias;

4- O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:

- a) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
 - i) Os requisitos definidos para cada concurso; e
 - ii) As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.
- b) Assegurar o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão;
- c) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, habilitações, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

1- Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as relativas aos titulares do conselho de administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa ao presente AE.

2- Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento e/ou chefia, no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

3- Em caso de cessação da comissão de serviço, aplicam-se os efeitos previstos na lei.

Cláusula 14.^a

Conceito de local de trabalho e sede

1- Para efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se local de trabalho o respetivo posto de trabalho.

2- Para efeitos de transferências considera-se local de trabalho a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

3- Para efeitos de deslocações do pessoal fixo, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia, lugar ou freguesia) ou, verificando-se a

sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.

4- Para efeitos de deslocações, apresentações e retiradas do pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os locais de apresentação e retirada para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios são nomeadamente os seguintes: Postos da Régua: Régua; Depósitos do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil; Postos de Aveiro: Aveiro; Depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; Depósitos do Entroncamento: Entroncamento; Depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Entrecampos, Sete Rios, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; Postos do Barreiro: Barreiro; Postos de Évora: Évora; Depósitos de Faro: Faro.

CAPÍTULO IV

Transferências

Cláusula 15.^a

Regra geral

1- Considera-se transferência de local de trabalho: A mudança temporária ou definitiva do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à compensação fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.

5- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o seu extinto posto de trabalho, se este vier a ser restabelecido dentro de 4 anos.

6- Em caso de extinção parcial de postos de trabalho, a empresa observa, por referência aos respetivos titulares com a mesma categoria profissional, a seguinte ordenação:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria;
- c) Menor antiguidade na empresa;
- d) Idade inferior.

7- Dentro do prazo de um ano o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que

for declarada aberta na respetiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto.

8- As transferências ou mudança de centro de trabalho a pedido dos trabalhadores obedecem às seguintes disposições:

a) Serão atendidas pela seguinte ordem:

i) Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;

ii) Maior antiguidade na categoria;

iii) Maior antiguidade na empresa;

iv) Idade superior.

b) Os pedidos:

i) Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março;

ii) São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;

iii) Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.

9- A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de 2 anos.

10- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência temporária ou definitiva promovida pela empresa.

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

Cláusula 16.^a

Vítima de violência doméstica

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2- Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

Cláusula 17.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- O contrato deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contacta presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

A empresa tem o dever de compensar o trabalhador por todas as despesas adicionais que este suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, desde que o trabalhador apresente documentação original no qual seja refletido o acréscimo de custos.

4- A documentação prevista no número anterior deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.

5- O trabalhador em teletrabalho pode passar, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, por tempo indeterminado ou determinado, mediante acordo escrito com a empresa.

6- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.

7- Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60 % atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

8- A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

CAPÍTULO IV

Organização da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4- As horas de início e termo do período normal de trabalho diário (PNTD) são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.

6- A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 36 horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, com o mínimo de seis horas diárias.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- Trabalho por turnos diz respeito a qualquer organização de trabalho em equipa na qual os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A empresa pode organizar turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNTD.

3- Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A mudança de turnos rotativos ocorre nos termos seguintes:

a) Após o descanso semanal podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para 8 horas;

b) Por acordo entre empresa e trabalhador pode efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um repouso mínimo.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

6- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

7- O mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

8- Salvo motivos imprevistos, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado, as alterações pontuais ao mapa devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados, com a antecedência mínima de 72 horas antes do termo do PNTD imediatamente anterior.

9- A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos de idade não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

Cláusula 20.^a

Escalas de serviço

1- Sempre que a natureza específica do trabalho o justifique, o horário de trabalho pode ser organizado em regime de escalas.

2- Entende-se por escalas os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD.

3- As escalas devem prever, em relação a cada trabalhador, a seguinte informação:

- a) Horas de início e termo de cada PNTD;
- b) A atribuição do trabalho;
- c) Local onde se inicia cada PNTD;
- d) Local repouso;
- e) Pausa para refeição, se aplicável;
- f) Intervalo de descanso, se aplicável.

4- O PNTD em escala não pode:

- a) Ser inferior a 6 nem superior a 9 horas, quer seja diurno, noturno ou misto, em cada dia;
- b) Exceder a média de 8 horas diárias e 40 horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.

5- As escalas devem ainda obedecer aos seguintes limites, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos:

- a) Em cada período de referência de 12 semanas não podem ocorrer mais de 60 PNTD;
- b) Não podem ocorrer:
 - i) 2 PNTD completos no mesmo dia de calendário;
 - ii) Mais de 5 PNTD em cada semana de calendário.

6- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e sábado seguinte.

7- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12.^a semana.

8- Nos horários de trabalho em regime de escalas os PNTD iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência, salvo o disposto no número seguinte.

9- No caso de se tratar do sábado da 12.^a semana, os PNTD iniciados depois das 22h00 são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

10- Apenas para efeito de determinação da média prevista no número 4, alínea b), da presente cláusula, as situações de ausência a todo o PNTD, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.

11- O mapa de horário de trabalho por escala deve ser afixado com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.

12- Podem ser realizadas alterações pontuais ao mapa afixado com menos de três dias de antecedência caso circunstâncias imprevisíveis e justificáveis assim o determinem, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado.

13- Salvo situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada de serviço no referido período, as escalas não devem prever apresentações ou retiradas no e do local de trabalho entre as 2h00 e as 5h00.

14- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o serviço que lhe competiria na escala se a ausência não se tivesse verificado, salvo se for impossível por razões de alteração significativa de escala.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei.

2- Os técnicos superiores I e II trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

3- As chefias intermédias trabalham em regime de escalas de serviço ou de turnos ou, para além das situações previstas na lei, em regime de isenção de horário de trabalho.

4- O disposto no número anterior não se aplica à carreira da manutenção.

Cláusula 22.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviço previamente definido, mas aguardando a necessidade de o prestar.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do PNTD ou em dia de descanso semanal ou em feriado.

2- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar em situações devidamente justificadas desde que expressamente solicite a sua dispensa.

3- Salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação o trabalho suplementar não pode ser superior a:

- a) 2 horas em dia normal de trabalho;
- b) 10 horas numa semana.

4- Para efeito do cômputo de horas de trabalho suplementar em regime de escalas são consideradas as situações de prestação de trabalho seguintes:

- a) Superiores a 9 horas diárias;
- b) Superiores, em média, a 8 horas diárias e 40 semanais em cada 12 semanas.

5- O trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente pelos trabalhadores, mas conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada e as necessidades de serviço.

Cláusula 25.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, caso em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho em situação de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5- As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

Cláusula 26.^a

Serviço de prevenção

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, dentro ou fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

Cláusula 27.^a

Períodos de trabalho sem especificação de serviço (SUPRA)

1- Por conveniência de serviço, podem ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, devendo os trabalhadores executar quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional, que lhes forem atribuídas.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.

3- Nos períodos de trabalho referidos no número 1 constantes das escalas, a atribuição de serviço e as respetivas horas de início e termo serão comunicadas, sempre que possível, com a antecedência mínima de 48 horas na sede e 72 horas fora de sede, durante o período normal de trabalho que os anteceda, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre numa das situações de suspensão da prestação de trabalho previstas neste AE, quando previamente conhecidas da empresa.

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora nem superior a uma hora e meia de modo a que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo ainda, mediante acordo prévio dos trabalhadores, o intervalo de descanso ser reduzido para 30 minutos.

2- Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos ou escalas podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

3- Nos casos dos trabalhadores em serviço a bordo do material motor e/ou rebocado cujos horários de trabalho consistem de escalas de serviço será atribuído, sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade de redução prevista no número 1, previsto nas mesmas, um período sem serviço para tomada de refeição, com a duração mínima de 45 minutos.

4- O período referido no número anterior, quando previsto, será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo, sem interrupção da contagem do mesmo.

5- Podem ser estabelecidos horários constantes de escalas de serviço em que não estejam previstos períodos para tomada de refeição referida no número 3, devendo, neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

6- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a

6 horas, pode não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.

7- Quando por estrita necessidade de serviço, não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve o período em causa em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.

8- Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número e 7, o tempo em falta é retribuído como trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

Repouso

1- Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.

2- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas a título de descanso diário, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço o repouso mínimo é de 12 horas na sede, não podendo no período das 8 semanas ser inferior à média de 14 horas, e de 9 horas fora da sede.

5- Não obstante o disposto no número anterior, a CP compromete-se a dar as instruções necessárias aos serviços que laboram em escalas ou turnos para que, na medida do possível, seja tido em consideração o seguinte:

a) Para os trabalhadores fixos, que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede seja de 14 horas;

b) Na situação prevista na alínea anterior, a mudança de turno, denominada transição, seja efetuada preferencialmente, após os dias de descanso semanal, podendo neste caso, o repouso ser reduzido para 12 horas, não havendo lugar ao pagamento do abono previsto na cláusula 73.^a do AE.

6- Para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios o repouso mínimo é de 14 horas na sede e de 9 horas fora da sede.

Cláusula 30.^a

Tempo de trabalho efetivo

1- Os períodos para apresentação e retirada de serviço com a duração de 15 minutos cada são considerados tempo de trabalho efetivo. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.

2- No caso do período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material o tempo de apresentação ou de retirada do serviço

é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

SECÇÃO II

Disposições especiais

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho do pessoal administrativo

Os trabalhadores pertencentes à carreira administrativa ficam sujeitos a um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas.

Cláusula 32.^a

Formação

1- A empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta; e

b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação.

3- A empresa deve garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.

4- A empresa, sempre que possível, disponibiliza salas para formação a realizar fora do horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 horas cada um os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal de 48 horas consecutivas previsto no número 1 da presente cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 14 horas na sua totalidade.

3- As escalas ou turnos de serviço são organizados de

modo a que em cada período de 8 semanas, os descansos coincidam, em regra, duas vezes com o sábado e o domingo, admitindo-se que por necessidade de serviço o mesmo se verifique apenas uma vez.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos podem ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não conferem direito a qualquer abono.

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, o trabalhador mantém o direito a gozar esse feriado.

7- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00 do 1.º dia de descanso semanal.

8- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior são retribuídas com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso a prestação de trabalho ultrapasse aquelas duas horas.

9- Na situação prevista no número 8 da presente cláusula, devem ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10- No regime de escalas de serviço, o primeiro período de trabalho após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 6h00 do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Alteração dos dias de descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a gozar obrigatoriamente 12 dias de descanso semanal na média do cômputo de 12 semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.

2- Sem prejuízo no disposto do número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 35.^a

3- Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 35.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um

período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afetação ou nas três semanas seguintes.

3- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 72.^a

4- Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

Cláusula 36.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

1- Os trabalhadores que por motivo de serviço não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios, ficam sujeitos ao regime previsto nas cláusulas 35.^a e 72.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 37.^a

Princípios gerais

1- O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem dedução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

5- O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Duração de férias

1- O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

Cláusula 39.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2- Os restantes dias de férias podem ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.

2- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

3- A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 15 de maio e 15 de outubro.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

5- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deve ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6- O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7- Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis consecutivos, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a a empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não

tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Data limite do gozo de férias-cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 42.^a

Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de dez dias úteis de férias.

Cláusula 43.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade e durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.

3- A contagem de tempos a que se refere o número anterior tem por referência o respetivo ano civil.

Cláusula 45.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;

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

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

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, 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 4 horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;

h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais outorgantes na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;

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

j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD;

k) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, em conformidade com o respetivo regime jurídico;

l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa; e

m) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.

3- As faltas motivadas por nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.

4- As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar, podem iniciar-se, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, não sendo contabilizados os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, numa das seguintes datas:

a) Do óbito;

b) Da trasladação do corpo para território nacional;

c) Das cerimónias fúnebres.

5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos nas circulações ferroviárias habitualmente utilizadas

pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho são consideradas como justificadas pela empresa.

Cláusula 46.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário, a gozar em cada quadrimestre, a conceder por acordo entre o trabalhador e a empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.

2- O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deverá ser feita logo que possível.

4- O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no número 1 será efetuado no subsídio previsto na cláusula 75.^a

5- As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 47.^a

Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

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

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação feita à empresa deve ser feita logo que possível.

3- A justificação e a prova da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, devem ser entregues à empresa no prazo de cinco dias a contar do início da ausência, sem necessidade de interpelação.

4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:

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

b) Na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais outorgantes, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais previstos no AE e dos previstos no AE na medida em que este seja mais favorável do que o regime legal;

c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de seguro;

d) Por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Autorizadas pela empresa nos termos da cláusula 46.^a e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevêm perda da retribuição respetiva.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será considerado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos, no início ou durante o período normal de trabalho diário, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

Cláusula 50.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de falta, justificada ou injustificada, pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que não afete o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante comunicação expressa nesse sentido do trabalhador à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, observado o regime previsto no presente AE e com os limites previstos na lei.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 52.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta das grelhas indicárias que constituem os anexos I e II do presente AE e corresponde à retribuição base.

Cláusula 53.^a

Definições

Para efeito deste AE considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (retribuição base) é o fixado nos anexos I e II deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do subsídio de turno, de escala ou de isenção de horário de trabalho, conforme o caso, nos termos estabelecidos no presente AE;

b) *Retribuição diária (RD)* - O valor determinado segundo a fórmula $RM / 30$;

c) *Retribuição/hora (RH)* - O valor determinado segundo a fórmula $(RM * 12) : (52 * HS)$.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor de cada diuturnidade é de 24,00 € (vinte e quatro euros).

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de 5 diuturnidades.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,74 € (sete euros e setenta e quatro cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um subsídio de refeição correspondente a 50 % do valor referido no número anterior.

Cláusula 56.^a

Abono de transporte/Disponibilidade

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, no período compreendido entre as 0h00 e as 6h30, o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no montante de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimos).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior, presumindo-se essa disponibilidade salvo declaração em contrário do trabalhador, invocando e fundamentando motivo atendível.

3- Não perde o abono, o trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho.

4- O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.

6- Atento o previsto nos números anteriores, têm direito ao abono de transporte/disponibilidade os seguintes trabalhadores:

a) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e desde que afetos a, ou responsáveis por depósito de tração ou revisão ou estação:

- i) Maquinista;
- ii) Maquinista técnico;
- iii) Inspetor de tração;
- iv) Inspetor chefe de tração;
- v) Vigilante de tração;
- vi) Assistente comercial;
- vii) Operador de venda e controlo;
- viii) Operador de revisão e venda;
- ix) Chefe de equipa comercial;
- x) Inspetor do serviço comercial e inspetor chefe do serviço comercial.

b) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e no exercício regular e efetivo de funções operacionais:

- xi) Operador de manobras;
- xii) Operador chefe de manobras;
- xiii) Chefe de equipa de transportes;
- xiv) Operador de transportes;
- xv) Operador de material;
- xvi) Chefe de equipa de material;

- xvii) Inspetor de transportes;
- xviii) Inspetor chefe de transportes;
- xix) Inspetor de venda e receitas;
- xx) Inspetor chefe de vendas e receitas;
- xxi) Técnico de transportes II e I;
- xxii) Especialista ferroviário III, II e I.

c) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30, encontrando-se afetos a essa laboração:

- xxiii) Técnico de manutenção;
- xxiv) Chefe de manutenção.

d) Independentemente da categoria, os trabalhadores operacionais que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30 e que, afetos a essa laboração, tenham disponibilidade para prestar trabalho nesse período, nomeadamente técnico comercial I e II e técnico de material I e II e motorista, que não se encontrem em regime de IHT.

7- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro abono, subsídio ou prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

8- As categorias referidas na presente cláusula que, por efeitos da negociação do regulamento de carreiras, venham a ser mencionadas com outra designação, mantêm o direito ao abono de transporte/disponibilidade.

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na cláusula 19.^a têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

i) 19,50 % (dezanove e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) 15,00 % (quinze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

iii) 11,00 % (onze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

iv) 8,50 % (oito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

2- O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a

Subsídio de escala

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho o que constem de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste AE, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50 % (dezoito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, que não inclui a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 59.^a

Regime de absorção

1- O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos, e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador, com exceção do disposto no número 4 da cláusula 87.^a do presente AE.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja motivada por pedido do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 4,71 € (quatro euros e setenta e um cêntimos).

2- O prémio de produtividade previsto no número 1 é abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário, nomeadamente aos operadores de revisão e venda que não auferem prémio de revisão e que por se encontrarem em serviço de reserva, brigada ou formação.

3- Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas têm direito à atribuição de 50 % (cinquenta por cento) do valor previsto no número 1.

4- Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido proporcionalmente ao valor da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.

5- O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

6- Não implicam a perda nem a redução do prémio de pro-

ductividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito ao prémio anual referido no número anterior.

9- Os trabalhadores que auferirem os prémios de produtividade previstos na presente cláusula não têm direito aos prémios de revisão ou de condução previstos nas cláusulas seguintes.

10- Para efeito de atribuição do prémio de produtividade anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 61.^a

Prémios de revisão

1- Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um prémio de produtividade, designado por prémio de revisão diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr}{1880} \times RH + PP + irev$$

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - minutos de revisão;

PP - Prémio de produtividade no valor de 4,41 € (quatro euros e quarenta e um cêntimos);

irev - Valor por cada período completo de trabalho diário no montante de 0,80 €, quando o trabalhador exerça a bordo do material circulante atividade decorrente do exercício normal da função.

2- O prémio previsto no número 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação que procedam à revisão acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira comercial.

3- A fórmula prevista no número 1 é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de operador de revisão e venda, inspetores de serviço comercial, inspetor chefe de serviço comercial, operador de venda e controle e chefe de

equipa comercial, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.

4- Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei e pelo presente AE;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei e pelo presente AE; e

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

5- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual, designado por prémio de revisão anual, que será pago em fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

6- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito ao prémio anual referido no número anterior.

7- Os presentes prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

8- Para efeito de atribuição do prémio de revisão anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 62.^a

Prémios de condução

1- Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \left(PCF + \frac{km \times mc}{520} \right) \times RH$$

Em que:

PCF (prémio categoria/função)

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista e maquinista técnico e de 2,00 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

Km - Quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior).

mc - Minutos totais de efetiva condução.

RH - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de con-

dução-ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, aos inspetores de tração e inspetores chefes de tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se «tempo de efetiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada.

5- Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução diário:

a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;

b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 26.^a

6- O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;

b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda um prémio de produtividade anual, designado por prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito a auferir o prémio referido no número anterior.

9- Os presentes prémios de condução não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

10- Para efeito de atribuição do prémio de condução anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 63.^a

Abono de complexidade de funções/prémio de risco

1- Têm direito a um abono mensal de 20,00 € (vinte euros) os operadores de manobras, operador chefe de manobras, operador de material, chefe de equipa de material e chefe de equipa de transporte em todos os locais em que exista manobra.

2- Na eventualidade de algumas das categorias acima referidas serem objeto de fusão, o abono referido no número anterior será atribuído à nova categoria que vier a ser criada.

3- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

4- No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no número 1.

Cláusula 64.^a

Abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão

1- Têm direito a um abono mensal de 25 € (vinte e cinco euros) os trabalhadores que laboram nos órgãos de acompanhamento de tráfego e supervisão.

2- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

3- No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no número 1.

Cláusula 65.^a

Abono para falhas

1- Têm direito a um abono mensal para falhas os trabalhadores cuja atividade consista na venda de títulos de transporte, recolha, contabilização e guarda de valores ou numerário, sendo por eles responsáveis.

2- Quando a função prevista no número 1 for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal, no valor mínimo de 15 € (quinze euros), é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) 5,50 % (cinco e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250 € (duzentos e cinquenta euros);

b) 4,50 % (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250 € (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55 € (dois euros e cinquenta e cinco cêntimos).

3- Quando a venda de títulos de transporte for exercida em postos de venda fixos, o abono mensal é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) Receita mensal de valor igual ou inferior a 5000 € (cinco mil euros): 26 € (vinte e seis euros);

b) Receita mensal de valor superior a 5000 € (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15 000 € (quinze mil euros): 31 € (trinta e um euros);

c) Receita mensal de valor superior a 15 000 € (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30 000 € (trinta mil euros): 41 €

(quarenta e um euros);

d) Receita mensal de valor superior a 30 000 € (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50 000 € (cinquenta mil euros): 56 € (cinquenta e seis euros);

e) Receita mensal de valor superior a 50 000 € (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80 000 € (oitenta mil euros): 76 € (setenta e seis euros);

f) Receita mensal de valor superior a 80 000 € (oitenta mil euros): 106 € (cento e seis euros).

4- Nos casos em que o trabalhador tenha exercido, no mesmo mês, venda de títulos de transporte a bordo de comboios e em postos de venda fixos, o apuramento do valor do abono mensal devido será realizado pela contabilização individual de cada prestação.

5- Quando o trabalhador exerça as funções previstas no número 1, fora do âmbito previsto nos números 2 e 3 tem direito a um abono mensal no valor de 20,00 € (vinte euros), não sendo cumulável com os abonos previstos nos citados números.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 67.^a

Retribuição por trabalho noturno

O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento) à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 23.^a, salvo disposição em contrário no presente AE.

Cláusula 68.^a

Retribuição pela situação de prevenção

1- O trabalhador na situação de prevenção tem direito a um abono diário de prevenção, no valor de 7,00 € (sete euros), acrescido do valor da RD nos dias de descanso semanal ou feriado.

2- Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo continua com direito ao abono previsto no número anterior e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições aplicáveis deste AE.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho de emergência

A retribuição do trabalho efetuado em situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e corresponde à retribuição/hora (R/H), acrescida de 100 % (cem por cento) e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso,

nos dias de trabalho normal e de 200 % (duzentos por cento) nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 70.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar prestado referidas na cláusula 24.^a são pagas com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre a respetiva retribuição horária (*RH*) diurna ou noturna, conforme os casos.

2- O pagamento das horas de trabalho suplementar prestado nos termos no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho noturno eventualmente devida pelo trabalho suplementar apurado nos termos da parte final do número 3 da referida cláusula 24.^a

Cláusula 71.^a

Abono por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um abono mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, no mínimo de 20 % da retribuição constante da respetiva grelha indicatória.

Cláusula 72.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado

1- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 2 da cláusula 35.^a, o trabalhador tem direito ao valor da retribuição horária (*RH*) acrescido de 50 % (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso a prestação de trabalho prevista no número anterior exceda o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento).

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 3 da cláusula 35.^a, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento) que inclui e absorve o pagamento referido no número 1 nos dias de descanso ou feriado trabalhados, sendo ainda aplicável o número 2.

Cláusula 73.^a

Abono por afetação de repouso

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 29.^a do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas com um acréscimo de 100 % (cem por cento) da retribuição/hora (*RH*).

2- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

3- Nas situações excecionais em que não seja material-

mente possível conceder o período mínimo de repouso associado ao descanso semanal consagrado no presente acordo de empresa, isto é, quando não for possível assegurar o repouso mínimo de 8 horas previsto na alínea *a*), do número 4 da cláusula 19.^a e de 12 horas para efeitos do previsto no número 2 da cláusula 33.^a, a eventual afetação desse repouso é compensada com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) do valor/hora da prestação de trabalho, calculado exclusivamente sobre a respetiva retribuição indicatória; se a falta de repouso a que se refere o número 2 da cláusula 33.^a for inferior a 14 horas e superior a 12 horas, a compensação é feita tendo por base o valor/hora da retribuição indicatória.

Cláusula 74.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 53.^a, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade diário, prémio de revisão diário ou prémio de condução diário (cláusulas 60.^a e 61.^a e 62.^a), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.^a), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), abono de transporte/disponibilidade, abono complexidade de funções/prémio de risco e abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

2- Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 meses no ano civil anterior ao do pagamento do subsídio de férias, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

3- Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data da efetiva prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

4- A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 (onze) e máximo 12 (doze)) dividindo o resultado por 12 (doze).

5- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias consecutivas previsto no número 1, da cláusula 39.^a

6- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

7- Quando o trabalhador se encontre na situação de baixa comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no ano em que se vence o direito, o subsídio de férias a que tiver direito é-lhe abonado no mês de dezembro.

Cláusula 75.^a

Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um

subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, e que é processado com vencimento do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 76.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

Os trabalhadores que tenham carta de condução de ligeiros e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no valor de 2,44 € (dois euros e quarenta e quatro centésimos).

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 77.^a

Abono por itinerância do pessoal móvel

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centésimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

2- Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 25,00 € (vinte e cinco euros), quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 27,26 € (vinte sete euros e vinte e seis centésimos) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

3- Quando as deslocações impliquem mais do que um repouso fora da sede, por cada dia de deslocação são devidas as seguintes ajudas de custo, determinadas por referência ao valor das previstas para a função pública:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas *a)* e *b)*;

d) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas *a)* e *b)*;

e) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 12 horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas *a)* e *b)*;

f) A 25 % (vinte por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

4- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, conferem o direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25,00 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

5- Ao valor previsto no número 2 acresce meio subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12 horas, e um subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18 horas.

6- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nas alíneas do número 3 ou da ajuda de custo prevista no número 4, não será devido o subsídio de refeição.

7- Para efeitos do disposto no número 2 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso.

Cláusula 78.^a

Abono por deslocação do pessoal fixo

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centésimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

2- Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária calculada por referência aos valores aplicáveis para a função pública.

3- As ajudas de custo referidas no número anterior são atribuídas nas percentagens e com os condicionalismos seguintes:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária.

4- Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea *a)* e/ou na alínea *b)* do número anterior, o trabalhador terá direito:

a) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

b) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas do número 3.

5- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias

sucessivos, darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das ajudas de custo previstas nos números 3 a 5, não será devido o subsídio de refeição.

7- Aos trabalhadores que exerçam funções de manobra fora do respetivo centro de trabalho aplica-se o abono previsto no número 1 por cada dia que exerçam estas funções.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1- Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 77.^a e 78.^a, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a 45 minutos.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

3- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito aos restantes abonos previstos na presente secção.

Cláusula 80.^a

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1- As horas de viagem são as que se encontram ligadas a um período de repouso ou descanso semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

2- São também consideradas como horas de viagem, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário (PNTD):

a) Os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem;

b) O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho;

c) O tempo de espera para o transporte de regresso para repouso ou descanso semanal, na sede ou fora desta, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso diário ou semanal for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, pelo tempo afetado o trabalhador tem direito a abono por afetação do repouso mínimo.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos,

arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- Cada hora de viagem é remunerada com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

7- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 81.^a

Deslocações de técnicos superiores

Aos técnicos superiores I e II é aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, devendo o respetivo exercício reger-se nos termos da lei.

Cláusula 83.^a

Infração disciplinar

1- Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE, em regulamento interno ou na lei.

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

3- Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo referido no número anterior.

Cláusula 84.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Multa até ½ dia de retribuição diária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento com justa causa.

Cláusula 85.^a

Procedimento disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que lhe sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração do competente processo disciplinar escrito.

2- No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

3- O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da infração

pelo órgão da empresa com competência disciplinar.

4- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador, e, com o seu consentimento, para a organização sindical em que o trabalhador está filiado.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou ser-lhe aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos previsto na cláusula 59.^a

5- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

SECÇÃO X

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 88.^a

Princípio geral

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei.

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Cláusula 89.^a

Condições especiais quanto a faltas

1- Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço na estrita medida das deslocações necessárias para prestar prova de avaliação, sendo retribuídas até dez faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 90.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuem para a Segurança Social nos termos legais.

Cláusula 91.^a

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença.

2- O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

4- A empresa processa o valor do subsídio de doença que recebe da Segurança Social acrescido do respetivo complemento, quando devido nos termos dos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

2- O trabalhador beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligencia para conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 95.^a

Pensão por morte

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de

acordo com o esquema de proporções adotado na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965;

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho suplementar auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho suplementar, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- A empresa proporciona as condições necessárias para garantir a segurança, saúde e comodidade dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

CAPÍTULO XII

Exercício da atividade sindical

Cláusula 97.^a

Princípio geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 98.^a

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgan-

tes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) De 200 a 499 associados: 4 membros;
- d) A partir de 500 associados: 6 membros.

2- Os dirigentes sindicais indicados no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

3- As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:

- a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais outorgantes, em função da sua representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémios de produtividade, revisão ou condução.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 100.^a

Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na empresa - Tempo de serviço efetivo na empresa;
- b) Antiguidade na categoria - Tempo de serviço efetivo na categoria;
- c) Com mais idade.

Cláusula 101.^a

Destacamentos

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em regulamento interno.

Cláusula 102.^a

Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do anexo III do presente AE.

Cláusula 103.^a

Dupla tripulação de comboios

Durante a vigência do presente AE, a empresa compromete-se a manter a dupla tripulação nos comboios de transporte de passageiros, sendo a mesma constituída por um maquinista e um agente de acompanhamento com as qualificações profissionais necessárias para as funções.

Cláusula 104.^a

Certificação profissional - Agente de acompanhamento

1- Nas categorias profissionais do setor ferroviário para as quais seja legalmente exigida especial qualificação para o exercício das respetivas funções, no âmbito do enquadramento legal vigente, a empresa compromete-se a manter ao serviço apenas os trabalhadores que disponham da respetiva certificação.

2- A empresa compromete-se a promover e suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

Cláusula 105.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 106.^a

Subsídio de pré-escolar

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 107.^a

Comissão paritária do acordo de empresa

1- As partes outorgantes deste AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com o número máximo de cinco elementos com competência para interpretar as disposições deste AE, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 108.^a

Caráter globalmente mais favorável do presente AE

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 109.^a

Elaboração da regulamentação complementar pela empresa

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Cláusula 110.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o Código do Trabalho e a demais legislação aplicável.

Cláusula 111.^a

Disposições transitórias

1- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que à data da celebração do presente AE:

- a) Aufiram anuidades manterão as mesmas até ao vencimento da primeira diuturnidade prevista no presente AE;
- b) Já aufiram a 6 diuturnidade manterão a mesma;
- c) Aufiram diuturnidades até 5, passarão a auferi-las pelos valores previstos no presente AE.

2- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que, à data da fusão na CP, auferiam subsídio de transporte e nos termos do presente AE não aufiram abono de transporte/disponibilidade, poderão optar por voltar a auferir aquele subsídio de transporte, perdendo as concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais.

3- Os trabalhadores que optem pelo subsídio de transporte nos termos do número anterior e, posteriormente, venham a prescindir do mesmo para auferirem das concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais, não poderão voltar a optar pelo referido subsídio de transporte.

A CP compromete-se a iniciar novas negociações para revisão do regulamento de carreiras anexo ao presente AE até ao final de 2023.

ANEXO I

Tabela indiciária			Valores monetários		
358			2 022,85		
331	340	349	1 871,43	1 921,90	1 972,37
304	313	322	1 720,01	1 770,48	1 820,95
280	288	296	1 585,41	1 630,28	1 675,14
259	266	273	1 467,64	1 506,90	1 546,16
238	245	252	1 349,87	1 389,13	1 428,39
217	224	231	1 233,39	1 271,36	1 310,62
196	203	210	1 118,43	1 156,45	1 194,93
176	182	189	1 011,06	1 043,58	1 081,53
161	166	171	929,73	956,85	983,95
148	152	156	859,26	880,95	902,62
137	140	144	809,13	815,90	837,57
128	131	134	760,94	777,20	793,47
119	122	125	712,49	728,41	744,68
		117			711,35

Estrutura salarial

Carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais									
	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-
Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-

Carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais									
	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-

Carreira de condução-ferrovia

Categorias profissionais	Índices salariais									
	166	171	-	-	-	-	-	-	-	-
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-	-
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-
Inspetor de tração	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Inspetor chefe de tração	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-

Carreira de material

Categorias profissionais	Índices salariais									
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-
Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-

Carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-

Carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	-	-	-
Operador de armazém	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-	-
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-

Carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										
Assistente administrativo III	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Assistente administrativo II	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Assistente administrativo I	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-

Carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	-	-	-
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-

Carreira de exploração de ordenadores

Categorias profissionais	Índices salariais										
Coordenador de informática	266	273	280	-	-	-	-	-	-	-	-
Preparador de informática	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-
Operador de informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238

Carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais										
Desenhador coordenador	217	224	231	238	246	252	-	-	-	-	-
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-

Carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices salariais										
	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-

Carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais										
	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-
Chefe de contínuos	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-
Contínuo	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Carreiras de serviços gerais

Categorias profissionais	Índices salariais										
	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-
Telefonista	117	119	122	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de apoio à produção	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Carreira de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais										
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Chefe de manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	-	-	

Categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais										
	245	252	259	266	273	280	288	296	-	-	-
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	-	-	-
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	-	-	-
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo	117	119	122	-	-	-	-	-	-	-	-
Operário de material/operário eletricitista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-

Carreira de especialistas ferroviários

Categorias profissionais	Índices de retribuição											
	313	322	331	340	349	358	-	-	-	-	-	-
Especialista ferroviário I	313	322	331	340	349	358	-	-	-	-	-	-
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-

ANEXO II

Técnico superior II

Grelha indiciária dos técnicos superiores

Tabelas de transição

Técnico superior I

Índice	Observações	Valores
109		1 502,13
118		1 624,91
128		1 761,33
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
149		2 047,81
159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
183	Extinguir	2 511,65
184	Extinguir	2 525,29
185		2 538,93
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
205	Extinguir	2 811,78
207		2 839,06
218		2 989,12
219	Extinguir	3 002,77
229	Extinguir	3 139,19
231		3 166,48
242	Extinguir	3 316,54
243		3 330,18
257		3 521,17
273		3 739,45
290		3 971,37
306		4 189,63

Índice	Observações	Valores
92		1 270,22
100		1 379,35
109		1 502,13
118		1 624,91
119	Extinguir	1 638,55
128		1 761,33
129	Extinguir	1 774,97
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
150		2 061,46
159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
161	Extinguir	2 211,52
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
173	Extinguir	2 375,22
183	Extinguir	2 511,65
184		2 525,29
194	Extinguir	2 661,71
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
206	Extinguir	2 825,41
207		2 839,06
218		2 989,12
230		3 152,83
243		3 330,18
256		3 507,53

Tabelas finais

Técnico superior I

Zona	Índice	Valor
I	306	4 189,63
II	290	3 971,37
	273	3 739,45
III	257	3 521,17
	243	3 330,18
	231	3 166,48
	218	2 989,12
	207	2 839,06
	196	2 689,00
	185	2 538,93
	172	2 361,59
	160	2 197,88
	149	2 047,81
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
109	1 502,13	

Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 507,53
II	243	3 330,18
	230	3 152,83
III	218	2 989,12
	207	2 839,06
	196	2 689,00
	184	2 525,29
	172	2 361,59
	160	2 197,88
	150	2 061,46
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
	109	1 502,13
	100	1 379,35
	92	1 270,22

Data de celebração: o presente acordo de empresa foi celebrado em 27 de setembro de 2022.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Respetivamente vice-presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente do SFRCI.

António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro do SFRCI.

ANEXO III

Regulamento de concessões

1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do anexo único.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a empresa acordos de pré-reforma.

2.2- Reformados e pré-reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2.4- Familiares

2.4.1- Dos trabalhadores: Cônjuge/união de facto e filhos, e equiparados (enteados - Filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade;

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: Cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade;

2.4.3- Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da empresa: Cônjuge/união de facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade;

2.4.4- Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o cônjuge sobrevivente que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

3- Tipologia das concessões

3.1- Classes de viagem das concessões:

3.1.1- 2.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do regulamento de car-

reiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, I série de 15 de novembro de 1999;

3.1.2- 1.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o regulamento de carreiras dos quadros técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do regulamento de carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, I série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos;

3.1.3- Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

3.2- Tipo de benefícios atribuídos:

3.2.1- Passe de rede geral.

3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa;

3.2.1.3- Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

3.2.2- Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.2.2- Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.2.3- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço.

3.2.3- Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo;

3.2.5- Assinatura mensal - Os familiares dos trabalhadores com direito a 75 % de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

4- Condições de atribuição das concessões de viagem

4.1- Aos beneficiários referidos no ponto 2. é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem;

4.2- Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização;

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço Alfa Pendular em que o direito se circunscreve à classe

turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro);

4.4- Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva de lugar no serviço Alfa Pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio;

4.5- Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às 6.^{as} feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às 2.^{as} feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00;

4.6- A empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de «última hora» dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário;

4.7- Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

5- Identificação dos beneficiários

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

6- Intransmissibilidade das concessões

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

7- Extravio

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa.

8- Regime especial

8.1- Licença sem retribuição

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos serviços de recursos humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares;

8.2- Responsabilidade social.

8.2.1- Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa;

8.2.2- Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte urbano ou regional/inter-regional gratuito, válido de setembro a junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa;

8.3- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma;

8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtejo, sem encargos para os trabalhadores.

9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

10- Penalidades

10.1- A violação das disposições do presente regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e imputabilidade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões;

10.2- A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses;

10.3- A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista);

10.4- Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

10.4.1- Recusa da apresentação do cartão emitido pela empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5 do presente regulamento;

10.4.2- Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6 do presente regulamento;

10.4.3- Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente regulamento fora das situações neste consignado.

10.5- Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

ANEXO ÚNICO

Concessões de viagens internacionais

As matérias constantes desta rúbrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituídas pelo agrupamento FIP.

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários.

2.1- Trabalhadores.

2.1.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes;

2.1.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive).

2.2.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.3- Reformados.

2.3.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma;

2.3.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge).

2.4.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

3- Redes ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina ZRS
Áustria - OBB	Holanda - NS
Bélgica - CNCB	Hungria - MÁV-GySEV
Bósnia - ZFBH	Irlanda do Norte - NIR
Bulgária - BDZ	Itália - FS
Croácia - HZ	Luxemburgo - CFL
Dinamarca - DSB	Macedónia - MZ-T
Eslováquia - ZSR	Montenegro - ZPCG
Eslovénia - SZ	Noruega - NSB
Espanha - RENFE	Polónia - PKP
Finlândia - VR	República Checa - CD
França - SNCF	República da Irlanda - CIE
Grã-Bretanha - ATOC	Roménia - CFR
Grã-Bretanha - EIL	Sérvia - ZS
Grécia - OSE	Suíça - SBB-CFF/BLS/SP

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP

Alemanha/Suíça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha - CLL
Grécia - ATTICA
Holanda - STL
República da Irlanda/Norte - SLL

ANEXO IV

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais**I - Âmbito de aplicação**

O presente regulamento de carreiras aplica-se a todas as carreiras e categorias profissionais consagradas no acordo de empresa e define as regras que lhes são aplicáveis, nomeadamente respetivos conceitos, conteúdos funcionais regras relativas a promoções, mudanças de carreira e mudanças de categoria profissionais.

II - Conceitos fundamentais**1- Carreira profissional**

A carreira profissional define o percurso potencial de cada trabalhador no âmbito da empresa e integra uma ou mais categorias profissionais hierarquizadas, a que corresponde um determinado conteúdo funcional, de acordo com as regras específicas definidas no presente regulamento.

2- Categoria profissional

A categoria profissional é a posição que o trabalhador ocupa, com caráter de permanência e predominância, no âmbito de uma determinada carreira, por referência à tabela salarial, correspondendo a um conjunto de funções específicas determinadas em função da qualificação, conhecimentos e competências específicos do trabalhador, nos termos definidos no presente regulamento, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

3- Funções

As funções caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com caráter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

4- Especialidade

A especialidade consiste no domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, com referência a uma determinada categoria profissional.

5- Índice salarial

O índice salarial corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

6- Promoção

A promoção corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Implica o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de atividades e competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

7- Progressão salarial

A progressão salarial é o acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

8- Mudança de carreira

A mudança de carreira é a passagem do trabalhador de uma carreira profissional para outra, efetivada por mudança de categoria, com ou sem promoção. Implica o desempenho de funções e atividades globalmente diferentes, nos termos das regras relativas à nova carreira profissional definidas no presente regulamento.

9- Mudança de categoria

A mudança de categoria é a passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra categoria, pertencente ou não à mesma carreira profissional, implicando o desempenho de novas funções e atividades globalmente diferentes, inerentes à nova categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

10- Grau de retribuição

O grau de retribuição é cada um dos patamares definidos para a progressão salarial dentro de cada categoria profissional. Cada grau de retribuição corresponde a um índice salarial específico.

11- Mudança de grau

A mudança de grau é o acesso a um índice salarial mais elevado da mesma categoria profissional.

III - Avaliação de desempenho

A sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente regulamento de carreiras.

IV - Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

1- A mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

2- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento.

3- O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de grau, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das regras de integração previstas no anexo I ao presente regulamento de carreiras.

V - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI - Estrutura e acessos

1- A estrutura das carreiras e categorias, encontra-se representada no quadro do ponto 2 de cada uma das carreiras.

2- Os acessos por promoção dentro das carreiras fazem-se por concurso, exceto o acesso às categorias de inspetor chefe do serviço comercial, técnico comercial I, inspetor chefe de transportes, técnico de transportes I, inspetor chefe de tração, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, supervisor de armazém, supervisor de sistemas, coordenador de informática, desenhador coordenador, inspetor chefe de vendas e receitas e especialista ferroviário I, que se faz por nomeação.

3- Excetuam-se do estipulado no ponto anterior, o acesso de especialista ferroviário III a especialista ferroviário II, que se faz mediante a realização de uma prova de aptidão profissional, a realizar nos 60 dias subsequentes à obtenção de avaliação positiva, nos termos previstos no ponto 4 do presente capítulo, no último grau da categoria de especialista ferroviário III, bem como o acesso a maquinista técnico que se verifica na data de acesso ao 3.º grau da grelha salarial da categoria de maquinista/maquinista técnico.

VII - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, anexo ao presente regulamento de carreiras, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

4- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

CAPÍTULO II

Carreiras e categorias profissionais**Conteúdos funcionais**

Carreira	Categoria
Comercial	Assistente comercial Operador de venda e controlo Operador de revisão e venda Chefe de equipa comercial Inspetor do serviço comercial Inspetor chefe do serviço comercial Técnico comercial II Técnico comercial I
Transportes	Operador de manobras Operador chefe de manobras Operador de transportes Chefe de equipa de transportes Inspetor de transportes Inspetor chefe de transportes Técnico de transportes - II Técnico de transportes - I
Condução-ferrovia	Maquinista Maquinista técnico Inspetor de tração Inspetor chefe de tração
Material	Operador de material Chefe de equipa de material Supervisor de material Técnico de material - II Técnico de material - I
Instalações	Operador de manutenção de instalações fixas Supervisor de obras e conservação
Armazéns	Operador ajudante de armazém Operador de armazém Supervisor de armazém
Administrativa	Assistente administrativo - III Assistente administrativo - II Assistente administrativo - I
Operação de sistemas	Assistente de informática Operador de sistemas Supervisor de sistemas
Exploração de ordenadores	Operador de informática Preparador de informática Coordenador de informática
Desenho	Desenhador Desenhador projetista Desenhador coordenador
Supervisão de receitas	Inspetor de vendas e receitas Inspetor chefe de vendas e receitas

Contínuos	Contínuo Chefe de contínuos
Serviços gerais	Ajudante de operário Telefonista Auxiliar de apoio à gestão Auxiliar de apoio à produção
Manutenção	Técnico de manutenção Chefe de manutenção
Categorias não integradas	Técnico de segurança e proteção civil Inspetor de segurança no trabalho Analista Motorista Operador de máquinas de reprografia Auxiliar administrativo Operário de material/operário eletricista de material
Especialista ferroviário	Ferrovário ferroviário III Especialista ferroviário II Especialista ferroviário I

Carreira comercial

Categorias:

Assistente comercial.
Operador de venda e controlo.
Operador de revisão e venda.
Chefe de equipa comercial.
Inspetor do serviço comercial.
Inspetor chefe do serviço comercial.
Técnico comercial II.
Técnico comercial I.

1- Funções

Assistente comercial - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços;

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

Operador de venda e controlo - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços

da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços;

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte;

Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante;

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor;

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de revisão e venda - Proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsito;

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante;

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de

freios, de acordo com os normativos em vigor;

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

Pode executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em postos de venda fixos ou nos comboios em trânsito;

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa comercial - Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de informação e venda dos serviços da empresa, nomeadamente:

Coordenar e supervisionar das atividades dos trabalhadores a seu cargo;

Executar e/ou a supervisionar a contabilidade e o controlo das receitas;

Atender clientes no que diz respeito a reclamações e informações complementares;

Colaborar na organização e o acompanhamento de serviços especiais ou transbordos;

Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção;

Exercer as tarefas inerentes ao operador de venda e controlo, quando necessário;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor do serviço comercial - Organizar, coordenar e supervisionar as atividades de gestão, informação e venda, revisão, fiscalização ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Executar e/ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afetos aos respetivos serviços;

Orientar e supervisionar a execução dos serviços de revisão, venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa;

Verificar a qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente os serviços de revisão, venda e de informação e apoio aos clientes;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre os acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições;

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor chefe do serviço comercial - Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e/ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Coordenar as atividades de gestão, informação, venda, ou outras de natureza comercial, e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

Acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego;

Acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou marketing e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

Chefiar os inspetor do serviço comercial e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao inspetor do serviço comercial;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial - II - Executar e coordenar atividades de prospeção de mercado, serviços especiais de venda ou pós-venda e o controlo da qualidade dos serviços comerciais

da empresa, nomeadamente:

Verificar a atividade e a instrução técnica do pessoal em exercício de atividades comerciais ou de agentes e subconcessionários;

Prospetar oportunidades comerciais e assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, ou outras, no âmbito da assistência a clientes;

Assegurar a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços;

Acompanhar e controlar a execução dos planos de venda e de publicidade ou a gestão de contratos de prestação de serviços por terceiros;

Organizar e acompanhar os serviços especiais ou transbordos;

Executar ou colaborar em estudos pesquisa de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação dos clientes;

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Assegurar a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial - I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico comercial - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	23
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira de transportes

Categorias:

Operador de manobras.
 Operador chefe de manobras.
 Operador de transportes.
 Chefe de equipa de transportes.
 Inspetor de transportes.
 Inspetor chefe de transportes.
 Técnico de transportes - II.
 Técnico de transportes - I.

1- Funções

Operador de manobras - Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura de comando local;

Presta apoio aos maquinistas na realização das manobras de movimentação, estacionamento ou resguardo do material circulante;

Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante;

Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética;

Assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais, para que esteja devidamente habilitado;

Executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como, vigilância de estações, terminais, parques e material circulante;

Recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante;

Prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES, bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente as engatagens e desengatagens de material.

Operador chefe de manobras - Orientar e dirigir a atividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante;

Realizar itinerários em postos de manobra local;

Colaborar em atividades referentes à gestão do material;

Pode prestar serviço em postos de sinalização eletromecânica;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Executar, quando necessário, as tarefas inerentes ao operadores de manobras.

Operador de transportes - Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de estacionamento e de resguardo de material;

Verificar o estado do material em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, registando e informando as anomalias detetadas;

Executar as tarefas inerentes às atividades de contabilidade das estações ou outras dependências bem como tarefas de apoio administrativo ou comercial, ligadas à venda dos serviços e produtos da empresa;

Prestar informação e apoio aos clientes;

Pode assegurar as funções de «chefe de comboio», quando necessário;

Colaborar em atividades referentes à gestão do material;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Pode, quando necessário, executar tarefas de operador chefe de manobras ou de operador de manobras.

Chefe de equipa de transportes - Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, garantindo as atividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações, ou da movimentação de material circulante, nomeadamente:

Organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

Assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

Colaborar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;

Prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

Inspetor de transportes - Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das atividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afeto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, ou da movimentação de ma-

terial circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente:

Preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades;

Orientar, coordenar e/ou inspecionar as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da unidade e da empresa;

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em partes da rede ferroviária pré-determinadas e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado;

Controlar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Pode, quando necessário executar as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de transportes.

Inspetor chefe de transportes - Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e/ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente:

Orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em toda a rede ferroviária nacional e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da

informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

Chefiar os inspetores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao Inspetor de transportes;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes - II - Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização;

Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal;

Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial;

Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes;

Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

Assegurar a gestão dos contractos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes - I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	28
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17

Carreira de condução-ferrovia

Categorias:

Maquinista.

Maquinista técnico.

Inspetor de tração.

Inspetor chefe de tração.

1- Funções

Maquinista - É o trabalhador, certificado, que nos termos das disposições legais, é capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos clientes;

c) Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

g) Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários

ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias na Rede Ferroviária Nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no Sistema Ferroviário Europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

Maquinista técnico - É o trabalhador certificado, nos termos das disposições legais, capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias no Sistema Ferroviário Europeu.

Inspetor de tração - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;

b) Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

c) Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

d) Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

e) Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

f) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

g) Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

h) Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

i) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

j) Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

i) Formação;

ii) Necessidade de serviço imprevista e excecional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

iii) Marchas técnicas de ensaio e prova;

iv) De agente de acompanhamento nas cabinas de condução;

v) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

Inspetor chefe de tração - No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

a) Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

b) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

c) Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;

d) Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;

e) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

f) Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Inspetor de tração	217	224	231	238	245	252	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Inspetor chefe de tração	259	266	273	280	288	296	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de material

Categorias:

- Operador de material.
- Chefe de equipa de material.
- Supervisor de material.
- Técnico de material - II.
- Técnico de material - I.

1- Funções

Operador de material - Executar todas as operações de revisão do material circulante, previstas em regulamentação própria;

Proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento ou resguardo do material;

Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios;

Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;

Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso;

Assegurar a receção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente;

Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfonia e climatiza-

ção, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

Pode conduzir unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa de material - Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;

Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência;

Colaborar e/ou executar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material;

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

Supervisor de material - Orientar, coordenar e verificar as atividades realizadas pelas equipas ou brigadas de material, na sua área de competência e responsabilidade;

Preparar e organizar o trabalho e a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades;

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na reali-

zação de estudos técnicos para que seja solicitado;

Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetados aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

Colaborar e/ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material;

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de material - II - Proceder à análise e estudo das avarias do material;

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias

e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

Proceder à inspeção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material;

Colaborar nas atividades de receção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante;

Colaborar na gestão do contrato de manutenção do convél;

Realizar estudos de transformação do material existente ou de apoiar à aquisição de material novo;

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de material - I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de material - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de material

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	21
Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17

Carreira de instalações

Categorias:

Operador de manutenção de instalações fixas.

Supervisor de obras e conservação.

1- Funções

Operador de manutenção de instalações fixas - Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elabora-

ção de desenhos, estudos, projectos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de obras e conservação - Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas;

Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	21

Carreira de armazéns

Categorias:

Operador ajudante de armazém.

Operador de armazém.

Supervisor de armazém.

1- Funções

Operador ajudante de armazém - Proceder à arrumação, conservação e fornecimento dos materiais, ferramentas e equipamentos aprovisionados nos armazéns, executando a respetiva medição, contagem e pesagem, usando eventualmente equipamento próprio para o efeito;

Executar e manter atualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento;

Conferir, referenciar, embalar e endereçar os materiais, ferramentas e equipamentos de acordo com as respetivas requisições;

Colaborar na carga, descarga, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito;

Assegurar operações simples de manutenção e limpeza dos armazéns;

Colaborar nas operações de inventariação e auditoria externa ou interna.

Operador de armazém - Proceder à receção dos materiais à entrada do armazém, examinar a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e informar os serviços competentes das faltas e anomalias encontradas;

Controlar o bom estado dos materiais aprovisionados e assegurar que os mesmos são fornecidos nas melhores condições aos utilizadores, de acordo com as designações e dados técnicos expressos nos documentos de requisição;

Executar e manter atualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento;

Proceder, sob controlo superior, às inventariações dos materiais de aprovisionamento em armazém, de acordo com as normas estabelecidas, colaborando, sempre que necessário, nas auditorias internas ou externas;

Orientar, controlar e colaborar nos trabalhos de cargas e descargas, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito;

Substituir o supervisor de armazém na chefia de um armazém ou sectores de armazéns em situações ocasionais, a designar,

Exercer as funções de operador ajudante, quando necessário.

Supervisor de armazém - Organizar, coordenar e supervisionar a atividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afetos, de forma a garantir a correta receção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovacionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade;

Assegurar a execução e o controlo da correção da atualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento;

Organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas;

Propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos;

Colaborar com diversos órgãos, com objetivo da correta identificação e boa qualidade dos materiais aprovacionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação;

Executar, quando necessário, as tarefas de operador de armazém;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	125	128	131	134	137	140	144	148	-	-	-	
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	-	-	-	-	17
Operador de armazém	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	25

Carreira administrativa

Categorias:

Assistente administrativo - III.

Assistente administrativo - II.

Assistente administrativo - I.

1- Funções

Assistente administrativo - III - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de atividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito, e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;

Recolher e preparar e dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamento informáticos, ou outros, próprios para o efeito;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar de dados, modelos e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de vendas, contabilísticas ou de gestão de operações de transporte, ou outras, compatíveis com a sua habilitação profissional;

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos);

Preparar ou elaborar notas de compra ou venda, faturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos

administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar atividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretário a trabalhadores de categoria mais elevada.

Assistente administrativo - II - Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de atividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;

Organizar, orientar e supervisionar a atividade de um escritório ou núcleo de trabalhadores da área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respetivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que ultrapassem a competência dos subordinados;

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de atividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;

Executar atividades de consulta e prospeção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;

Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contractos e emissão da respetiva documentação contabilística;

Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;

Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respetivo balancete;

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente ad-

ministrativo - III;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo - I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de assistente administrativo - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	
Assistente administrativo III											-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	27
Assistente administrativo II	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Assistente administrativo I	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira de operação de sistemas

Categorias:

Assistente de informática.

Operador de sistemas.

Supervisor de sistemas.

1- Funções

Assistente de informática - Elaborar manuais de utilização de produtos informáticos e colaborar na formação prática dos utilizadores;

Identificar, resolver ou encaminhar para resolução especializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento da sua implementação e controlo posterior;

Efetuar a receção de material e proceder à gestão do parque de equipamentos (HW) e de programas aplicativos (SW);

Executar «backups» de informação pré-determinada e proceder à sua reinstalação e divulgação quando necessário;

Proceder à gestão do stock de consumíveis e assegurar a sua distribuição pelos utilizadores, quando necessário;

Colaborar na instalação e/ou substituição de programas aplicativos (SW);

Colaborar no estudo de informatização de documentos e processos administrativos;

Colaborar na instalação de alterações de programas aplicativos (SW);

Assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (HW) e programas aplicativos (SW);

Prestar apoio aos trabalhos desenvolvidos por profissionais de categorias mais qualificadas, no âmbito da sua competência e conhecimentos.

Operador de sistemas - Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas mais complexos dos utilizadores e acom-

panhar a sua implementação;

Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas às necessidades dos serviços;

Executar as operações necessárias à reinicialização e desbloqueamento de sistemas informáticos;

Executar todas as operações de instalação, substituição e/ou alteração de programas aplicativos (software);

Prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (software);

Colaborar na instalação e substituição de equipamentos (hardware) e na administração de redes informáticas;

Executar, quando necessário, todas as tarefas de assistente de informática;

Assegurar a formação prática dos utilizadores.

Supervisor de sistemas - Executar as tarefas de administração de redes informáticas;

Analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada;

Proceder à análise de sistemas e/ou suportes de informação manuais, promovendo a sua informatização;

Ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços;

Prestar apoio na resolução de problemas de funcionamento dos equipamentos (hardware);

Instalar, alterar e/ou substituir programas aplicativos (software) e equipamentos (hardware);

Colaborar na formação prática dos trabalhadores da carreira de operação de sistemas;

Executar, quando necessário, todas as tarefas do operador de sistemas;

Proceder ao planeamento e desenho de configurações.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	-	20
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	4	4	4	-	-	--	24
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	12

Carreira de exploração de ordenadores

Categorias:

Operador de informática.
Preparador de informática.
Coordenador de informática.

1- Funções

Operador de informática - Acionar os equipamentos periféricos e os inerentes suportes de informação;

Vigiar o bom funcionamento do equipamento periférico e diagnosticar as causas de interrupção de funcionamento do sistema, promovendo o seu reatamento;

Interpretar as mensagens da consola, fornecendo às unidades centrais de processamento e controladores de comunicação as instruções e comandos necessários ao seu funcionamento «batch» e interativo, de acordo com os manuais de exploração ou normas internas;

Assegurar o cumprimento da sequência de trabalhos no computador, segundo prioridades previamente estabelecidas, otimizando o aproveitamento do equipamento;

Controlar os processamentos efetuados pelos utilizadores de terminais, de acordo com normas previamente estabelecidas;

Pode proceder ao levantamento pontual da situação física dos equipamentos;

Pode executar trabalhos de operação e exploração de outros equipamentos informáticos fora da sala de operações;

Pode apoiar, se necessário, a identificação e arquivo de suportes magnéticos.

Preparador de informática - Elaborar a preparação do trabalho a desenvolver pelos operadores de informática;

Executar, por terminal, as alterações ao «job stream» para trabalhos em rotina;

Alterar os parâmetros simbólicos, variáveis por execução;

Aplicar procedimentos para aluguer de espaço em disco pelos utilizadores e métodos para resolver situações de saturação;

Analisar o relatório de execução das rotinas, verificando se os trabalhos foram realizados corretamente;

Analisar os mapas de erros e providenciar o prosseguimento normal dos trabalhos;

Assegurar a segurança dos suportes de informação em arquivo, cumprindo as normas constantes dos respetivos «dossiers»;

Responsabilizar-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários à execução do trabalho;

Assegurar a manutenção, identificação e classificação dos ficheiros;

Arquivar os suportes utilizados;

Gerir o «stock» de bandas e discos magnéticos;

Assinalar os suportes cujo desgaste tenha provocado avarias durante o processamento, suprimindo-os do arquivo;

Operar com equipamento especializado para deteção de erros nas bandas magnéticas, procedendo à sua recuperação (quando possível) e limpeza;

Pode exercer, a título excepcional, funções atribuídas ao operador de informática;

Pode colaborar na formação de operadores de informática.

Coordenador de informática - Orientar e verificar a atividade de equipas de operadores, garantindo sua interligação;

Elaborar o planeamento diário de utilização do equipamento de acordo com as prioridades de execução das várias tarefas;

Elaborar relatórios de atividade do sistema e de avarias detetadas no equipamento central, nos terminais, no sistema de condicionamento de ar e de regulação de energia elétrica;

Zelar pela segurança do sistema e das aplicações;

Manter atualizados os «dossiers» de exploração com as normas de processamento para os restantes operadores;

Promover a atualização da salvaguarda geral do sistema, das bibliotecas de programas «source» e «load» em disco e respetivas salvaguardas;

Colaborar com outros sectores de produção, verificando a receção oportuna dos suportes magnéticos necessários à execução dos trabalhos, providenciando a correção dos mapas de erros e controlando a qualidade das saídas;

Pode preparar e executar a formação de candidatos às categorias de operador de informática e preparador de informática.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de exploração de ordenadores

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Coordenador de informática	266	273	280	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Preparador de informática	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Operador de informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	-	28

Carreira de desenho

Categorias:

Desenhador.

Desenhador projetista.

Desenhador coordenador.

1- Funções

Desenhador - Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos, ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projetos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito;

Conceber e executar esquemas, maquetes, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objetivos finais que lhe tiverem sido fixados;

Executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projetos.

Desenhador projetista - Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade;

Conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojetos ou projetos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho,

efetuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;

Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores;

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;

Pode colaborar na formação de profissionais da carreira de desenho de categoria menos elevada.

Desenhador coordenador - Assegurar a gestão técnico-administrativa de uma sala de desenho, nomeadamente:

Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho, verificando a qualidade e a oportunidade da execução;

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, instruindo-os e esclarecendo-os;

Providenciar a aquisição de materiais, artigos de consumo e equipamentos, controlando a sua utilização e manutenção;

Organizar os arquivos da sala de desenho;

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador projetista, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;

Pode colaborar na formação de trabalhadores da carreira de desenho.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Desenhador coordenador	217	224	231	238	246	252	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27

Carreira de supervisão de receitas

Categorias:

Inspetor de vendas e receitas.

Inspetor chefe de vendas e receitas.

1- Funções

Inspetor de vendas e receitas - Verificar, controlar, regularizar as vendas e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente das estações, agências de viagem, comissionistas, centrais de camionagem ou outros pontos de geração de receitas;

Zelar pela aplicação das normas legais (nomeadamente, fiscais contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentação interna ou externa, que esteja no âmbito das suas atribuições;

Realizar auditorias às vendas e inspeções aos postos de venda em estações, agências de viagem, comissionistas e outros, contemplando o processo de venda e as instalações, tendo em conta critérios de qualidade de serviço e elaborando os respetivos relatórios;

Assegurar que os diversos postos de venda executem oportunamente as funções de apuramento das vendas, de forma a possibilitar a consolidação das vendas por centro de lucro e/ou por título de transporte;

Supervisionar a gestão dos títulos de transporte das estações e restantes postos de venda;

Assegurar a implementação em todos os postos de venda, das condições tarifárias, dos títulos existentes ou a alterar, bem como de novos títulos a criar;

Realizar, em coordenação com outras funções, ações que visem reduzir a taxa de fraude;

Inspecionar localmente as atividades ligadas à geração, contabilização e envio das receitas e assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua atividade;

Pode colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização das receitas, bem como de candidatos a inspetores de receitas.

Inspetor chefe de vendas e receitas - Chefear, coordenar e verificar as atividades de supervisão, controlo e arrecadação das receitas;

Coordenar as atividades permitam a oportuna apresentação e consolidação das vendas por centro de lucro e título de transporte;

Coordenar as ações de implementação em todos os postos de venda das condições tarifárias dos títulos existentes, a alterar, ou a criar, recorrendo sempre que necessário à aplicação de novas tecnologias;

Estabelecer contactos com outros órgãos da empresa a nível local, bem como com entidades exteriores à CP;

Promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado;

Colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização de receitas, bem como de candidatos a inspetor de receitas;

Exercer, quando necessário, tarefas de inspetor de receitas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices de retribuição								Total
	217	224	231	238	245	252	-	-	
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de contínuos

Categorias:

Contínuo.

Chefe de contínuos.

1- Funções

Contínuo - Informar, encaminhar e anunciar visitantes;

Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;

Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;

Operar com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;

Executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;

Executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de atividade.

Chefe de contínuos - Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos;

Exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	122	125	128	-	-	-	-	-	-	-	-	
Chefe de contínuos	122	125	128	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Contínuo	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4

Categorias de serviços gerais

Categorias:

Ajudante de operário.

Telefonista.

Auxiliar de apoio à gestão.

Auxiliar de apoio à produção.

1- Funções

Ajudante de operário - Apoiar trabalhadores de categoria mais elevada na execução de tarefas bem determinadas em áreas de atividade oficial, brigadas, serviços ou locais de trabalho especialmente designados;

Pode efetuar limpeza de peças e operações de lubrificação;

Pode executar tarefas de auxiliar de serviços gerais.

Telefonista - Transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecer ligações para o exterior;

Estabelecer, quando necessário, ligações entre telefones internos;

Proceder aos registos e escriturações inerentes à sua atividade;

Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes.

Auxiliar de apoio à gestão - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos de gestão, nomeadamente:

Transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos;

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados;

Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário;

Executar as tarefas de apoio nos Infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças;

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

Auxiliar de apoio à produção - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos da produção, nomeadamente:

Executar tarefas de vigilância de equipamentos, instalações, parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar ou informar os utilizadores quando necessário;

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados;

Executa arrumações, limpeza, carga, descarga e transporte de volumes ou, quando necessário e desde que devidamente habilitado, tarefas de limpeza e conservação de instalações e equipamentos.

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da das categorias de serviços gerais

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-	
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	13
Telefonista	117	119	122	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Auxiliar de apoio à produção	117	119	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4

Carreira de manutenção

Categorias:

Técnico de manutenção.

Chefe de manutenção.

1- Funções

Técnico de manutenção - É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações.

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos;

Regular, afinar, operar, manobrar ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

Transformar ou preparar matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos;

Proceder ou colaborar na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação.

Quando habilitado:

- i) Executar ensaios não destrutivos;
 - ii) Executar trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;
 - iii) Conduzir, manobrar ou operar máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos;
 - iv) Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos, vinílicos, entre outros);
 - v) Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais;
- Levantar, distribuir e repor em armazém, materiais e ferramentas;
- Efetuar compras de serviços, materiais e ferramentas;
- Efetuar tarefas de carácter administrativo relacionadas com aquelas atividades;
- Colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa;
- Colaborar e ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;
- Colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes e/ou em outras atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

1.1- Especializações de técnico de manutenção

Aos trabalhadores com a categoria de técnico de manutenção pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 1.1 uma das seguintes especializações profissionais:

a) *Mecânico* - É o trabalhador que traça, desenha, executa e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, deteta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Proceder ao corte de metais. Pode executar soldaduras;

b) *Eletromecânico* - É o trabalhador que, desenvolvendo predominantemente a sua atividade na área da manutenção de material circulante ferroviário, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala, ensaia aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos;

c) *Eletricista* - É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos, eletrónicos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos elétricos, e máquinas elétricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

Chefe de manutenção - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos na manutenção exerce, nomeadamente, as seguintes funções:

De estudo, apoio, assessoria e execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização;

Assunção da responsabilidade pela execução de trabalhos, nos quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando, coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho;

Execução, quando necessário, de tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material circulante, de instalações e de equipamentos;

Gerir o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários à manutenção e fabrico de material circulante;

Colaboração e ou participação na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica;

Colaboração em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias profissionais de técnico de manutenção e chefe de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	27
Chefe de manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	21

Categorias não integradas em carreiras

Categorias:

Técnico de segurança e proteção civil.

Inspetor de segurança no trabalho.

Analista de laboratório.

Motorista.

Operador de máquinas de reprografia.

Auxiliar administrativo.

Operário de material/operário eletricista de material.

1- Funções

Técnico de segurança e proteção civil - Coordenar e gerir os processos de proteção e segurança de pessoas e bens, assegurando a coordenação de meios à gestão das ocorrências, garantindo a chefia e responsabilidade pela gestão das adequadas necessidades de proteção e segurança dos clientes e colaboradores em toda a de responsabilidade e influência da CP, nomeadamente devem:

Garantir a gestão de ocorrências e a resposta a situações de emergência;

Orientar a supervisão das entidades externas no domínio da segurança, com as forças e serviços de segurança e proteção civil;

Gerir e acompanhar todas as atividades de segurança e proteção;

Garantir a coordenação e fiscalização da instalação de sistemas de proteção e segurança;

Acompanhar a realização dos serviços de proteção e segurança e colaborar na resolução dos incidentes de segurança em articulação com os demais intervenientes internos e externos;

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de proteção e segurança, garantindo os padrões de qualidade definidos para os respetivos serviços;

Elaborar propostas de melhoria dos processos de proteção e segurança por forma a aumentar a qualidade dos serviços prestados;

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos produzidos, orientar o tratamento e análise dos dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à direção;

Colaborar na formação promoção de ações de prevenção e formação sobre matérias consideradas relevantes para os trabalhadores em matéria de segurança e proteção;

Colaborar e fiscalizar a instalação de sistemas de proteção e segurança;

Garantir a gestão técnica dos equipamentos instalados de proteção e segurança;

Colaborar e supervisionar os serviços de segurança e vigilância;

Colaborar na identificação e analisar dos fatores de risco no âmbito da proteção civil e propor estratégias de intervenção e melhoria;

Colaborar no planeamento e executar ações de sensibilização internas e externas;

Inventariar, no âmbito da proteção civil, as carências de meios, bem como as deficiências técnicas, propondo as correções adequadas;

Supervisionar no terreno os trabalhos de revisão/manutenção dos equipamentos de combate a incêndio;

Executar, quando necessário a recolha de dados a fornecer às autoridades;

Colaborar no apoio a acidentes ferroviários, acionando as forças de segurança;

Colaborar na gestão das atividades de «atendimento e segurança passiva»;

Colaborar no planeamento e na execução de ações de formação, teste e treino, em fomento da operacionalidade dos meios e procedimentos corretos;

Colaborar na instalação de equipamentos e funcionalidades de proteção civil;

Colaborar na elaboração de planos de emergência;

Análise diária das ocorrências inscritas em SIGO (CP) e RDC (IP) no âmbito da proteção civil e segurança para efeitos de monitorização, elaboração de indicadores e correção/eliminação.

Inspetor de segurança no trabalho - É o trabalhador que no âmbito da aplicação de disposições legais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e proteção da saúde nos locais de trabalho:

Efetua ações de inspeção e auditoria;

Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene, segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve ações de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa;

Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacionais;

Colabora nos processos tendentes à afetação de equipamentos de segurança;

Colabora e/ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições

de trabalho;

Efetua o acompanhamento presencial de ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias;

Pode proceder à validação *a posteriori*, de algumas ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias;

Pode executar o acompanhamento de controlos de álcool e drogas;

Pode executar de controlos de álcool e drogas para os quais esteja devidamente habilitado e equipado;

Apoio à implementação de medidas de controlo de determinados riscos específicos para a segurança, higiene e saúde (ex: vacinação; desinfestação; organização para a emergência; plano para pandemia).

Analista de laboratório - Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências;

Receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências;

Efetuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados, e as condições de utilização ou aplicação;

Pode colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

Motorista - Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica;

Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo;

Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

Operador de máquinas de reprografia - Executar trabalhos de reprodução de documentos segundo diversos processos técnicos (incluindo «offset») e realizar, por meios manuais ou mecânicos, alceamentos, encadernações, cortes e acabamentos;

Proceder à limpeza, manutenção e pequenas reparações dos equipamentos integrados em núcleos de reprografia.

Auxiliar administrativo - Seleciona, regista agrupa e prepara documentos ou outros elementos para estudo e tratamento ou expedição;

Pode operar com máquinas de escrever ou de reprodução de documentos, desde que devidamente habilitado;

Pode executar tarefas relacionadas com o arquivo de documentação;

Pode executar, em geral, atividades de apoio ao trabalhador administrativo nos núcleos administrativos em que presta serviço.

Operário de material/operário eletrícista de material - É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua especialidade e possuidor do título profissional legalmente exigível que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações;

Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

Transforma ou prepara matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos;

Procede ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;

Levanta, distribui e repõe, em armazém, materiais e ferramentas;

Pode efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa;

Pode efetuar compras de materiais ou ferramentas indispensáveis;

Pode prestar serviço em órgãos técnicos;

Pode colaborar na formação de estagiários.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	-	29
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	13
Auxiliar administrativo	117	119	122	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Operário de material/operário eletricista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	25

Carreiras de especialista ferroviário

Categorias:

Especialista ferroviário III.

Especialista ferroviário II.

Especialista ferroviário I.

1- Funções

As definições de funções constantes dos pontos seguintes têm carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nas condições específicas de ingresso, nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

Especialista ferroviário III - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente de-

finidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar ações de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário II - É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista ferroviário, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário I - É o trabalhador cujos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização atingiram um nível que se considera relevante (relativamente ao seu grau de escolaridade), por isso, correspondente à extensão máxima da carreira profissional. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de especialista ferroviário

Categorias profissionais	Índices de retribuição												Total
Especialista ferroviário I	313	322	331	340	349	358	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	17
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	32
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	13

A obtenção de avaliação positiva a partir do grau 7 da categoria de especialista ferroviário III, permite a candidatura a prova de aptidão profissional específica de acesso a especialista ferroviário II.

ANEXO I AO REGULAMENTO DE CARREIRAS

Regras de integração

I) Reenquadramento salarial e profissional dos trabalhadores anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 (acordo de empresa da EMEF).

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indicatória no presente regulamento de carreiras profissionais processa-se do seguinte modo:

1- Para os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando no presente regulamento de carreiras existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam, o reenquadramento será efetuado nesses mesmos índices;

2- Os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando integrados na grelha salarial correspondente à sua carreira profissional serão abrangidos pelas regras de progressão previstas no presente regulamento de carreiras;

3- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com as categorias de operários, mecânicos e eletricitistas são integrados na categoria de técnico de manutenção;

4- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com a categoria de técnico oficial são integrados na categoria de chefe de manutenção;

5- Para os trabalhadores integrados na carreira da produção (operários, mecânicos, eletricitistas e técnicos oficiais)

no anterior acordo de empresa da EMEF, o reenquadramento nos índices salariais no presente regulamento de carreiras é feito de acordo com os números 6 a 21 seguintes;

6- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 127 são reenquadrados na grelha salarial do presente regulamento de carreiras, de acordo com as regras seguintes:

a) Com data de admissão do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de admissão do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de março de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de março 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de admissão no 1.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice.

i) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

d) Com data de admissão no 2.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência

no índice;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

7- Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice 144, passando ao índice 148 em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o índice 144.

8- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 135 são integrados na grelha salarial do presente regulamento de carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 152, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 156, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020 ou posterior:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 152 à medida que cumprirem 2 (dois) anos de permanência e obtenham avaliação de desempenho positiva.

9- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 141 são integrados no grau de retribuição 156 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

10- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da CP, mantendo a respetiva antiguidade;

11- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 152 são integrados na nova grelha salarial de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 171, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

b) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 166, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam.

12- Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

13- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do presente regulamento de carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

14- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do presente regulamento de carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 189, levando consigo o tempo de permanência no

índice em que se encontrava;

b) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva.

15- Os trabalhadores situados no índice de retribuição 170 integram a grelha salarial do presente regulamento de carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

16- Os trabalhadores situados no índice salarial 180 integram a grelha salarial do presente regulamento de carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, passam para o índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

17- Os trabalhadores situados no índice salarial 190 à data

de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 210 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

18- Os trabalhadores situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 217 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

19- Os trabalhadores situados no índice salarial 210, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 224 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

20- Os trabalhadores situados no índice salarial 220, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 238 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

21- Os trabalhadores que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice salarial 245 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

22- A integração nos graus de retribuição do presente regulamento de carreiras, para os trabalhadores da carreira administrativa, far-se-á da seguinte forma:

a) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da categoria de assistente administrativo III, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os escriturários que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 de assistente administrativo II, mantendo a respetiva antiguidade;

c) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do assistente administrativo II, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

d) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do assistente administrativo II, de acordo com as seguintes regras:

i) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 189;

ii) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva.

e) Os técnicos administrativos que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice de retribuição 245 da categoria de assistente administrativo I, mantendo a respetiva antiguidade.

23- A integração nos graus de retribuição do presente regulamento de carreiras, para os trabalhadores da carreira de apoio à produção, far-se-á da seguinte forma:

a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador projetista, situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 203 do presente regulamento de carreiras, da categoria de desenhador projetista, ficando com a retribuição que detinham, caso esta seja superior à do referido índice salarial 203, a

qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice;

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador, situados no índice salarial 167, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 166 do presente regulamento de carreiras da categoria de desenhador, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice.

24- A integração nos graus de retribuição do presente regulamento de carreiras para os trabalhadores da categoria de técnico de segurança e higiene no trabalho, far-se-á para a categoria de inspetor de segurança no trabalho da seguinte forma:

a) Os trabalhadores situados no índice salarial 170 integram o índice 196 do presente regulamento de carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os trabalhadores situados no índice salarial 230 integram o índice 245 do presente regulamento de carreiras.

25- A integração nos índices do presente regulamento de carreiras, para os trabalhadores da categoria de telefonista, na data de entrada em vigor presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 120, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice salarial 119 do presente regulamento de carreiras, da categoria de telefonista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior;

26- A integração nos graus de retribuição da CP, para os trabalhadores da categoria de contínuo, na data de produção de efeitos do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice 100, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice 109 do presente regulamento de carreiras, da categoria de contínuo, mantendo a respetiva antiguidade;

27- A integração nos índices salariais do presente regulamento de carreiras, para os trabalhadores da categoria de motorista, na data de entrada em vigor do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 147, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 156 do presente regulamento de carreiras, da categoria de motorista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior, correspondente a um presente índice.

II) Reenquadramento salarial dos técnicos licenciados e técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis e de técnico superior nível II da extinta EMEF.

1- Para os trabalhadores provenientes da extinta EMEF com a categoria de técnicos licenciados, técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis, e de técnico superior nível II o reenquadramento na grelha indiciária do presente regulamento de carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Os técnicos superiores de nível I provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente regulamento de carreiras aplicável para os técnicos superiores I;

b) Os técnicos superiores de nível II provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente regulamento de carreiras aplicável para os técnicos superiores II.

2- Excetuam-se os casos em que a diferença entre a retribuição base mensal equivalente e o valor do índice da tabela salarial CP de valor imediatamente inferior não exceda 10,00 €, situação em que a integração se fará nesse índice.

3- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento igual ou superior a 119,00 €, recomeçam a contagem no índice em que forem colocados, ficando, por isso, com o número de créditos correspondentes ao mínimo desse índice.

4- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento inferior a 119,00 €, levam consigo os pontos que tiverem acima do valor mínimo correspondente ao índice onde estiverem colocados.

III) Reenquadramento salarial dos trabalhadores provenientes do anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCI, e outros, com exceção da carreira de condução e dos quadros técnicos bacharéis e licenciados.

1- A partir da data de entrada em vigor do presente regulamento de carreiras a progressão pelos vários graus de retribuição é feita tendo em conta o tempo de permanência e a obtenção de avaliação de desempenho positiva.

2- A fim de se garantir o posicionamento relativo dos vários trabalhadores, em função do número de pontos acumulados que possuem previamente à entrada em vigor do presente regulamento de carreiras serão convertidos em tempo de permanência da seguinte forma: 1 (um) ano de tempo de permanência por cada 4 (quatro) pontos.

3- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, se exceda o tempo de permanência no índice, é feita a integração no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição.

4- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrar.

IV) Reenquadramento salarial dos trabalhadores da carreira de condução abrangidos pelo anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCI, e outros.

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indicária do presente regulamento de carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Quando da integração no grau de retribuição, se exceda o tempo de permanência no índice, este é integrado no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição;

b) Quando da integração no grau de retribuição, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva

consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrar.

V) Reenquadramento salarial dos trabalhadores quadros técnicos bacharéis e licenciados.

As regras de reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indicária do presente regulamento de carreiras encontram-se previstas no anexo referente à carreira de técnicos superiores.

VI) Reenquadramento salarial dos trabalhadores na sequência da subida do índice salarial de base e acréscimo de um índice salarial no topo de cada categoria.

1- As regras previstas nos números seguintes não se aplicam às categorias de técnicos superiores I e II (onde se incluem os anteriormente designados como técnicos licenciados e bacharéis) e especialistas ferroviários II e I.

2- Para a alteração do índice da base da categoria profissional, não aplicável aos trabalhadores oriundos da extinta EMEF:

a) Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice de base atual e que não acedam, entretanto, ao índice seguinte (futuro índice de base), pela evolução normal na carreira, até 30 de novembro de 2022, acedem ao presente índice da base em 1 de dezembro de 2022, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice em que forem colocados;

b) Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice de base atual, passando ao presente índice de base, em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o atual índice de base.

3- Para acesso ao novo índice de topo:

a) Para os trabalhadores que têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplica-se a regra da conversão dos 4 pontos em um ano de permanência;

b) Para os trabalhadores que não têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplicam-se as seguintes regras:

i) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2012 ou anterior, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2022;

ii) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2013 ao ano de 2019, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2023;

iii) Os trabalhadores que estejam posicionados no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2020 ou posterior, acedem ao presente índice de topo após o cumprimento do tempo de permanência mínimo de 4 anos.

VII) Regras de integração para os trabalhadores colocados em índices salariais extintos para a eliminação de sobreposições.

1- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de janeiro de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

2- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em ín-

dices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

3- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, e que, pela evolução normal na sua carreira, tenham condições para aceder ao presente índice correspondente à base da categoria em data anterior a 1 de janeiro de 2023, acedem a esse índice na data devida.

4- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em índices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, se mudarem de índice em data anterior à referida na alínea *b)*, são posicionados no índice imediatamente superior (conforme a grelha salarial anterior) e só acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

VIII) Supressão de índices na base da carreira comercial.

1- Assistente comerciais:

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 122;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 125 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 125:

Passam para o índice salarial 128, após a entrada em vigor do presente regulamento de carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

2- Operadores de venda e controlo e operadores de revisão e venda:

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 131;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137,

em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 134 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 134:

Passam para o índice salarial 137, após a entrada em vigor do presente regulamento de carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

3- Admissões de 1 de janeiro de 2023 até 30 de novembro de 2023.

As admissões feitas no período acima referido far-se-ão:

a) Para índice salarial 125, no caso de assistentes comerciais;

b) Para o índice salarial 134, no caso de operadores de venda e controlo e de operadores de revisão e venda.

ANEXO II

Avaliação de desempenho profissional

I) Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;

b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;

c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;

d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;

e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;

f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

II) Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação dos técnicos superiores é feita pela administração, sob proposta dos responsáveis de 1.º nível.

4- A avaliação dos responsáveis de 1.º nível é feita pela administração.

5- A avaliação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador, de acordo com os fatores de avaliação previstos no presente documento.

6- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador, por escrito, pelo avaliador, o qual manifestará também, por escrito, esse conhecimento.

7- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia baseada na notação dada aos fatores de avaliação.

8- Sempre que necessário, atendendo à avaliação feita, deve ser estabelecido, entre a hierarquia e o trabalhador ava-

liado, um plano de desenvolvimento no sentido da melhoria do desempenho.

III) Reclamação da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.

3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.

4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.

5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.

6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de a reclamação ser feita por outros meios.

IV) Periodicidade da avaliação de desempenho

1- A avaliação para a generalidade das categorias profissionais decorre, anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontra.

2- Para os técnicos superiores, a avaliação decorre, anualmente, durante o mês de julho, e reporta-se ao período entre o dia 1 de julho do ano anterior até ao dia 30 de junho do ano respetivo.

V) Normas para a mudança de grau de retribuição para a generalidade das categorias profissionais

1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no regulamento de carreiras.

2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas grelhas de avaliação de desempenho previstas nos capítulos VI e VII do presente anexo.

A avaliação é traduzida numa pontuação de 6 a 18 pontos, resultando nas seguintes classificações:

a) «Negativa» - 6 a 8 pontos;

b) «Positiva» - 9 a 18 pontos.

3- A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Cumprimento do TMP;

b) Número de classificações «Positivas» na mesma quantidade dos anos do TMP.

4- No caso de classificação «Negativa», acresce um ano ao TMP.

VI) Normas para a mudança de grau de retribuição para os técnicos superiores

1- A progressão indiciária na zona III da tabela indiciária faz-se mediante o sistema de avaliação de desempenho nos moldes seguintes:

a) O acesso a cada grau de retribuição depende da quantidade de créditos acumulados pelo técnico superior ao longo da sua carreira;

b) A cada grau de retribuição corresponde um número mínimo de créditos;

c) Em cada avaliação anual são atribuídos créditos a cada técnico superior, numa escala de 0 a 20;

d) A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes na grelha de avaliação de desempenho prevista no capítulo VIII do presente anexo.

2- O acesso à zona I faz-se por nomeação pela administração.

3- O acesso à zona II faz-se, anualmente, por nomeação pela administração.

VII) Grelha de avaliação de desempenho para não técnicos superiores

1- Para efeitos de classificação dos não técnicos superiores são definidos os fatores abaixo.

2- Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.

3- Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 3 pontos, a que corresponde o nível de avaliação Insuficiente, Médio e Bom.

4- São fatores comuns a todas as categorias profissionais não pertencentes à carreira de técnico superior, os seguintes:

a) Conhecimento profissional

Avalia os conhecimentos que possui, quer teóricos, quer resultantes da experiência profissional, o interesse demonstrado para a aquisição de presentes conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela pouco interesse para adquirir presentes conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas;

Médio (2 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos;

Bom (3 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando elevado interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos.

b) Assiduidade/pontualidade

Avalia a existência de ausência na apresentação ao serviço de acordo com o seu horário de trabalho.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Tem faltas injustificadas, ou atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

Suficiente (2 pontos) - Não tem faltas injustificadas, nem tem atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

Bom (3 pontos) - Não tem faltas, nem atrasos que lhe se-

jam imputáveis no período da avaliação.

c) Relacionamento interpessoal

Avalia a capacidade para interagir com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;

Médio (2 pontos) - Evidencia um comportamento educado, com civildade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa;

Bom (3 pontos) - Evidencia um comportamento sociável, educado, com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

d) Rendimento

Avalia em termos de quantidade e de qualidade o nível de execução das atividades atribuídas de acordo com os padrões definidos para a sua concretização.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas;

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas;

Bom (3 pontos) - Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas.

5- São fatores específicos:

a) Apresentação e atitude comercial

Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal, nomeadamente aparência, fardamento e simpatia, bem como no atendimento aos clientes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação geral desadequada às suas funções, descuidada e incapaz de transmitir uma boa imagem da empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente;

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da empresa e com o serviço prestado ao cliente;

Bom (3 pontos) - Evidencia, diariamente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da empresa e um bom serviço ao cliente, tendo a consciência de que a sua imagem representa a empresa.

b) Competência técnica comercial

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos pro-

cedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da importância do seu cumprimento.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento;

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência da importância do seu cumprimento;

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência do seu cumprimento, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

c) Competência técnica comercial e de segurança da operação (SEG)

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da sua importância ao nível da segurança.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, e elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional, e falta de consciência da importância do seu cumprimento, demonstrando poucos conhecimentos relacionados com a regulamentação de segurança;

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, quer na área comercial, quer nos aspetos relacionados com a regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento;

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, tanto na área comercial, como na área da regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento e boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

d) Segurança e operação (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da atividade que lhe está atribuída.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, o cumpri-

mento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação;

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação.

e) Resolução de problemas

Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações diversificadas no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções;

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções;

Bom (3 pontos) - Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando elevada aptidão para analisar e propor soluções adequadas para sua resolução.

f) Observância de normas de segurança e autocontrolo (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e à capacidade para as aplicar e adaptar perante situações emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades para reagir de forma objetiva e racional perante situações de emergência;

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e capacidade para aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações incomuns e reagindo, geralmente, de forma controlada e racional, perante casos de emergência.

g) Acompanhamento da circulação e operação (SEG)

Avalia a capacidade para entender e fazer cumprir as normas de segurança e para as adaptar a situações diversificadas, no âmbito do acompanhamento da circulação.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as fazer aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades em se adaptar a situações menos comuns no âmbito do acompanhamento da circulação;

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e de capacidade para fazer aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações menos rotineiras no âmbito do acompanhamento da circulação.

h) Compreensão e comunicação verbal

Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe e a aptidão para as transmitir de forma clara e objetiva aos interlocutores, por escrito ou oralmente.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente;

Médio (2 pontos) - Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente;

Bom (3 pontos) - Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade, fornecendo informações objetivas e claras, adaptando a sua linguagem aos interlocutores e expondo com facilidade as ideias.

i) Qualidade de execução

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Raramente cumpre prazos, comete erros frequentes e falha com as orientações que lhe são dadas, não mostrando interesse ou vontade em melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia e dos colegas;

Médio (2 pontos) - Realiza a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos definidos, através da utilização adequada dos meios disponíveis, demonstrando interesse na melhoria das suas competências e vontade em corrigir os erros cometidos com vista a alcançar resultados fiáveis;

Bom (3 pontos) - Realiza sempre o trabalho em tempo útil, com rigor, cumprindo com a exigência e os critérios definidos, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

j) Competência técnica

Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária;

Médio (2 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos;

Bom (3 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional com respeito pelos procedimentos definidos, revelando capacidade para os ajustar a situações menos rotineiras.

k) Competência para apoio técnico

Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar

avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional;

Médio (2 pontos) - Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional;

Bom (3 pontos) - Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos com alguma complexidade e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas no âmbito da sua atividade profissional.

l) Planeamento, organização e supervisão

Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos;

Médio (2 pontos) - Consegue, habitualmente, em situações rotineiras organizar e planear o trabalho, dirigir e supervisionar a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos;

Bom (3 pontos) - Evidencia boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando um bom nível de aptidão para definir e ajustar prioridades no trabalho da sua equipa, bem como para propor soluções adequadas à sua resolução para alcançar os objetivos definidos.

m) Zelo por equipamentos e instalações

Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários;

Médio (2 pontos) - Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios;

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

n) Apresentação e cortesia

Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação pes-

soal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas;

Médio (2 pontos) - Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas;

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas.

5.1- São fatores específicos:

a) Aplicáveis à categoria de assistente comercial:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial.

b) Aplicáveis às categorias de operador de revisão e venda e operador de venda e controlo:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial e de segurança da operação.

c) Aplicáveis às categorias de operador de manobras, operador de material, operador de transporte e vigilante de tração:

i) Segurança da operação;

ii) Resolução de problemas.

d) Aplicáveis às categorias de inspetor chefe de transportes e inspetor de transportes:

i) Acompanhamento de circulação e operação;

ii) Resolução de problemas.

e) Aplicáveis às categorias de maquinista e de maquinista técnico:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Resolução de problemas.

f) Aplicáveis às categorias de inspetor e de inspetor chefe de tração:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Planeamento, organização e supervisão.

g) Aplicáveis às categorias de assistente administrativo III, assistente administrativo II, assistente administrativo I e operador de armazém:

i) Compreensão e comunicação verbal;

ii) Qualidade de execução.

h) Aplicáveis às categorias de técnico de manutenção, assistente de informática, operador de sistemas, operador de informática, operário de material, operador de manutenção de instalações fixas, analista de laboratório, desenhador, desenhador projetista:

i) Competência técnica;

ii) Qualidade de execução.

i) Aplicáveis às categorias profissionais de técnico de material I, técnico de material II, técnico comercial I e técnico comercial II, inspetor de vendas e receitas, inspetor chefe de vendas e receitas, especialista ferroviário III, especialista ferroviário II, especialista ferroviário I, inspetor de segurança e saúde no trabalho, e técnico de segurança e proteção civil, técnico de transportes II, técnico de transportes I:

i) Competência para apoio técnico;

ii) Qualidade de execução.

j) Aplicáveis às categorias profissionais de chefe de equipa comercial, inspetor comercial, inspetor chefe comercial,

inspetor de tração, inspetor chefe de tração, supervisor de sistemas, chefe de manutenção, operador chefe de manobras, chefe de equipa de transportes, chefe de equipa de material, supervisor de armazém, supervisor de material, supervisor de obras e conservação, desenhador coordenador:

i) Planeamento, organização e supervisão;

ii) Resolução de problemas.

k) Aplicáveis às categorias profissionais de motorista, auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, auxiliar de apoio à gestão, contínuo, chefe de contínuos, telefonista, operador de máquinas de reprografia, operador ajudante de armazém:

i) Zelo por equipamentos e instalações;

ii) Apresentação e cortesia.

VIII) Grelha para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores

1- Para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores definiram-se fatores específicos, atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.

2- Cada fator é avaliado numa escala própria.

3- São fatores de apreciação os seguintes:

a) Competência técnica

Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou da experiência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída;

Suficiente (1 crédito) - Evidencia conhecimentos superficiais sobre a atividade que desenvolve, revelando dificuldades em lidar com situações relativamente rotineiras;

Bom (2 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações menos usuais;

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos elevados para ultrapassar os problemas do dia-a-dia e uma boa capacidade para entender e abordar situações menos habituais.

b) Competência prática

Avalia a capacidade demonstrada para aplicar os seus conhecimentos técnicos aos casos concretos do dia-a-dia e/ou para os ajustar, de forma eficaz, a novas situações.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma elevada incapacidade para pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em situações relativamente simples;

Suficiente (1 crédito) - Evidencia algumas dificuldades em pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em problemas relativamente frequentes;

Bom (2 créditos) - Consegue, com frequência, encontrar soluções práticas eficazes para as situações mais rotineiras e para operacionalizar processos, mesmo em casos menos habituais;

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia uma elevada capacidade para criar e propor formas para ultrapassar os problemas com que é confrontado, sendo, frequentemente, capaz

de apresentar soluções ajustadas, operacionais e, por vezes, inovadoras, para resolver as dificuldades com que tem que lidar na sua atividade.

c) Contribuição para os resultados

Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas;

Suficiente (1 crédito) - Consegue, de forma irregular, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos;

Médio (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo cumprir os prazos definidos;

Bom (3 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos;

Muito Bom (4 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento;

Excelente (5 créditos) - Evidencia capacidade excecional para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com elevada frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções decisivas para o aumento dos níveis de rendimento da atividade sob sua responsabilidade.

d) Disponibilidade e transmissão de conhecimentos

Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade;

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido;

Bom (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos e fornecendo dados da sua experiência profissional;

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia, permanentemente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções internas que possam guardar e transmitir esses conhecimentos.

e) Adaptabilidade

Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes

situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais;

Suficiente (1 crédito) - Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual;

Bom (2 créditos) - Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado;

Muito Bom (3 créditos) - Revela uma elevada capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com facilidade, o seu comportamento de acordo com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução.

f) Relacionamento interpessoal

Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revelando dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento educado, embora revele dificuldades em se integrar e trabalhar em equipa;

Bom (2 créditos) - Evidencia, habitualmente, um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e pela hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e de espírito de equipa;

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia um comportamento muito sociável e educado, quer com colegas quer com a hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um muito bom ambiente de trabalho e de um elevado espírito de equipa.

ANEXO V

Carreira de técnicos superiores

Técnico superior é o trabalhador, com formação superior, a que a empresa atribua funções para as quais sejam necessárias habilitações académicas de ensino superior.

No âmbito desta carreira estão abrangidas as seguintes categorias:

1- Técnico superior II

É o trabalhador habilitado com 180 a 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo um conhecimento

aprofundado de uma determinada área de estudo e tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: *European Credit Transfer System*)

a) Gere atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos;

b) Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis;

c) Assume responsabilidades em matérias de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

2- Técnico superior I

É o trabalhador habilitado com mais de 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo conhecimentos altamente especializados numa determinada área de estudo ou de trabalho, tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: *European Credit Transfer System*)

a) Gere e transforma contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas;

b) Assume responsabilidades de maneira a contribuir para os conhecimentos e práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas de trabalho;

c) Exerce, quando necessário, as tarefas do técnico superior II;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

1- Estrutura indiciária da carreira de técnicos superiores

Técnico superior I		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	290
		273
510		257
470		243
430		231
390		218
350		207
310		196
280	III	185
250		172
220		160
190		149
160		139
140		128
120		118
100		109

Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	243
		230
470		218
430		207
390		196
350		184
310		172
270		160
240	III	150
210		139
180		128
150		118
120		109
100		100
80		92

3.1- Regras de integração na nova grelha salarial

Técnico superior I	
Índice	Observações
109	
118	
128	
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
149	
159	Extinguir
160	
171	Extinguir
172	
183	Extinguir
184	Extinguir
185	
195	Extinguir
196	
205	Extinguir
207	
218	
219	Extinguir

Técnico superior II	
Índice	Observações
92	
100	
109	
118	
119	Extinguir
128	
129	Extinguir
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
150	
159	Extinguir
160	
161	Extinguir
171	Extinguir
172	
173	Extinguir
183	Extinguir
184	
194	Extinguir

229	Extinguir
231	
242	Extinguir
243	
257	
273	
290	
306	

195	Extinguir
196	
206	Extinguir
207	
218	
230	
243	
256	

Para efeitos de integração na nova grelha salarial e no novo sistema de avaliação de desempenho de técnicos superiores, cada ano de antiguidade no índice em que se encontrem os atuais técnicos licenciados e técnicos bacharéis, à data da entrada em vigor do presente RC, é convertido em 15 créditos.

Pelo que, aquando da integração nos créditos correspondentes, cada ano (ou cada 15 créditos) é acrescido aos créditos mínimos do índice em que se encontrarem.

Aquando da entrada em vigor da nova grelha salarial, os técnicos superiores que se encontrarem em índices salariais a extinguir (conforme o quadro acima), após o cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e avaliação positiva, A ou B, nos moldes atuais, são integrados no índice imediatamente superior que não seja a extinguir, sendo-lhes atribuídos os créditos correspondentes.

Excetuam-se os seguintes casos:

a) Os técnicos bacharéis que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 184, com os créditos correspondentes;

b) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 185, com os créditos correspondentes;

c) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 242 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 257, com os créditos correspondentes.

Depositado em 12 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 219/2022, 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 The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros -
Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA, cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 431 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo parcialmente o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais, bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das

alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

10- O novo Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais, constante do anexo I do presente acordo de empresa, entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas equivalente a 5 % da remuneração base.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência, até 30 de novembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

Tabela Salarial até nov 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1	790,00	872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1	1 036,00	1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2	1 142,00	1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1	1 251,00	1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2	1 419,00	1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, após o dia 1 de dezembro de 2022:

Tabela Salarial a partir de dez 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1		872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1		1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2		1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1		1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2		1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

ANEXO III

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

(Cláusula eliminada do presente anexo por incorporação e antecipando de uma só vez as diuturnidades actualmente vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023).

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
- 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Sem prejuízo do sobredito, ambas as partes expressamente acordam na passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos previstos no presente acordo de empresa, garantindo-se que os trabalhadores ficam num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) O valor de subsídio de turno será calculado com base nas regras em vigor no texto do acordo de empresa, desde que o valor apurado seja igual ou superior àquele que actualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor actualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no presente anexo do acordo de empresa.

Setúbal, 3 de novembro de 2022.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2022/2023

As partes (The Navigator Company, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

– O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 9 de junho de 2022 e 8 de julho de 2022, consubstanciadas em 3 reuniões e aprovadas nos plenários de trabalhadores realizados no dia 15 de julho de 2022, com o voto favorável de 16 trabalhadores e 2 abstenções.

– O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

– Actualização geral de 0,9 %, a aplicar aos 1747 técnicos operacionais do UWF, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) 25,00 € para remunerações base inferiores a 900,00 €;
- b) 20,00 € para remunerações base iguais ou superiores a 900,00 € e até 1050,00 €;
- c) 15,00 € para remunerações base iguais ou superiores a 1050,00 €.

– Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

– Vigência, até 30 de novembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1	790	872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1	1 036	1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2	1 142	1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1	1 251	1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2	1 419	1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

– Acresce ainda o eventual prémio de produtividade com o valor de 30,00 € por mês, em média, a partir de 1 de abril até 31 de dezembro de 2022, pelo que, no ano, poderá ascender a 420,00 €, 840,00 € ou 1060,00 €, em média, consoante

sejam alcançados os objectivos em 1, 2 ou 3 trimestres.

2- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

– Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, após o dia 1 de dezembro de 2022:

	Entra-da	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1		872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1		1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2		1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1		1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2		1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

– Progressão salarial dos trabalhadores, na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, que tenham a seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

- a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1-3);
- b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1-4).

Esta medida substitui, portanto, a actualização geral dos salários e o normal processo de progressões e promoções do ano de 2023.

– Consagração de um salário mínimo de 872,00 €, a partir de 1 de dezembro de 2022, mantendo-se a progressão para o escalão seguinte ao fim do prazo mínimo de 1 ano, em caso de avaliação positiva.

– Supressão do escalão de admissão para todos os trabalhadores, o que significa que será antecipado: em cerca de um ano (13 meses) a supressão do escalão de admissão do B2; dois anos (25 meses) a supressão do escalão de admissão do C1; e, três anos (37 meses) a supressão do escalão de admissão do C2.

– Promoções futuras serão para N0 do nível seguinte e não mais para o escalão de admissão.

– Garantia de um aumento mínimo de 35,00 €, pelo quando a progressão para o escalão seguinte for inferior a tal montante, será instituída uma remuneração complementar pela diferença e um montante máximo de 147,00 €. Em média, o aumento é de 54,00 €. Em percentagem, o aumento mínimo será de 2,2 %, o máximo de 10,4 % e o médio de 4 %.

3- Comparticipação do seguro de saúde

– Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

4- Base indexação:

– Manutenção do montante da base de indexação nos termos actualmente em vigor e constantes do acordo de empresa.

5- Subsídio de turno:

– Passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos em vigor no grupo The Navigator Company, SA, garantindo-se que os trabalhadores ficam num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) A The Navigator Company, SA calculará o valor de subsídio de turno com base nas regras em vigor nas restantes empresas do grupo The Navigator Company, SA, desde que o valor apurado seja superior àquele que actualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor actualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no acordo de empresa.

6- Abono para falhas:

– Alteração do regime de pagamento do abono para falhas, o qual passará a ser substancialmente mais vantajoso para os trabalhadores face ao regime actualmente em vigor, com base nas seguintes regras:

a) Pagamento de um valor percentual de 5 % da remuneração base, pago 12 vezes por ano.

7- Diuturnidades:

– Integração, na totalidade, das diuturnidades vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Declarações

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas

cas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes Sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Setúbal, 15 de julho de 2022.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.
Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 237/2022, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- O AE abrange um empregador e 312 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

- 1 e 2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,40 euros e 15,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- a)* (*Mantém-se a redacção do AE em vigor;*)
- b)* A um subsídio diário de deslocação de 9,13 euros;
- c), d)* e *e)* (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 13,25 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- a), b)* e *c)* (*Mantém-se a redacção do AE em vigor;*)
- d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 19,70 euros.
- 2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 84 068,68 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 569,18 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 13,41 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

- 1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 16,55 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXOS

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp.adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./esp.adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarrega- do/ caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./esp.adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef.adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of.princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op.coord. II Op.Princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogeiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomoti- va	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogeiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/ desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogeiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

**ADP Fertilizantes, SA -
Tabela de progressão horizontal - 2022**

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 686,00	2 826,00	2 976,00	3 129,00	3 249,00	3 399,00	3 543,00
2	2 332,00	2 452,00	2 576,00	2 698,00	2 826,00	2 941,00	3 063,00
3	2 086,00	2 193,00	2 306,00	2 452,00	2 526,00	2 632,00	2 739,00
4	1 830,00	1 926,00	2 023,00	2 120,00	2 193,00	2 306,00	2 403,00
5	1 613,00	1 689,00	1 777,00	1 861,00	1 926,00	2 030,00	2 112,00
6	1 337,00	1 396,00	1 467,00	1 527,00	1 578,00	1 648,00	1 707,00
7	1 233,00	1 282,00	1 332,00	1 396,00	1 437,00	1 493,00	1 550,00
8	1 169,00	1 212,00	1 242,00	1 282,00	1 332,00	1 396,00	1 445,00
9	1 138,00	1 181,00	1 212,00	1 242,00	1 282,00	1 332,00	1 396,00
10	1 062,00	1 098,00	1 123,00	1 181,00	1 212,00	1 242,00	1 282,00
11	1 030,00	1 053,00	1 080,00	1 098,00	1 123,00	1 181,00	1 212,00
12	997,00	1 030,00	1 062,00	1 080,00	1 098,00	1 151,00	1 181,00
13	961,00	994,00	1 037,00	1 053,00	1 080,00	1 098,00	1 151,00
14	941,00	974,00	994,00	1 016,00	1 037,00	1 080,00	1 123,00
15	927,00	955,00	974,00	992,00	1 005,00	1 037,00	1 070,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 1 de julho de 2022.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Luís Miguel Mataloto Mestre, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Luís Miguel Mataloto Mestre, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Luís Miguel Mataloto Mestre, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa as seguintes organizações sindicais:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 16 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 234/2022, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, em representação do Sindicato Independente da Banca e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, e com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018 e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2021, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
 - a) Grupo A (nível 9) - 1 260,54 euros;
 - b) Grupo B (nível 7) - 1 056,77 euros;
 - c) Grupo C (nível 6) - 1 004,20 euros.
- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro 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- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 19,99 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 42,40 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,77 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 153 514,50 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 153 514,50 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 26,06 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, 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.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (valores em euros):

2-

Por cada trabalhador no ativo	129,77
Por cada reformado	89,73
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,83

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

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 118 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 21 de outubro de 2022.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:
Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua actividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 118 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (ou invalidez presumível), quando se encontravam ao serviço da empresa, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3- Findos os aludidos períodos de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 24 e 12 meses, respectivamente, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação

dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontra em curso.

4- Em caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, apenas se manterão em vigor, para além do disposto na lei, as cláusulas relativas à retribuição mensal efectiva.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela FESIBA - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca (SNQTB - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e SIB - Sindicato Independente da Banca), outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- Cada parte designa um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de uma das partes deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de sessenta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO I

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo, os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições de crédito ou sociedades financeiras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos

trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo, salvo se os trabalhadores só consentirem no referido envio aos sindicatos onde se encontram filiados.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda

as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas, salvo acordo em contrário, a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções

que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções directivas ou de responsabilidade;

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais e técnicas;

c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções operacionais e administrativas.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Promoções

As promoções ao nível superior devem pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em consideração, entre outros, a avaliação de desempenho, o tempo de experiência na função e na empresa, e a situação económica e financeira da empresa.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- Estando em causa o exercício de funções comerciais, a empresa e o trabalhador podem acordar que o local de trabalho abrange mais do que um distrito.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) Qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos acima previstos, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, que resolva o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

7- Nos casos previstos nos números 3, alínea b), e 4, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas

pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

8- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

9- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 3, alínea b), e 4, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores em funções públicas, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto nos números seguintes e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações

de carácter excepcional;

c) A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

d) A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades;

e) A faculdade prevista no presente número poderá ser utilizada por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

f) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária;

g) O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o regime previsto nas alíneas anteriores;

h) O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo dos intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo aos regimes previstos nos números anteriores, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula anterior, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a prestação dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as

8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 39.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;
- b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

5- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Com deficiência ou doença crónica;
- b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo ou em contrato individual de trabalho, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste Acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos no número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho normal ao sábado

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado ou não coincidir com a totalidade do sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso complementar é gozado na segunda-feira seguinte.

Cláusula 41.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- 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 respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, quinze dias do período de férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou ao contrato que cesse no ano subsequente ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 48.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder ou requerer a verificação das situações de impedimento, nos termos previstos na lei.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula seguinte, as férias

não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

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

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos da lei e deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o tra-

balhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura

ou de especialização, a empresa pode compartilhar os mesmos.

3- A empresa pode, nomeadamente quando a área da formação seja coincidente, afim ou relevante para a actividade desempenhada, conceder aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- Quando o subsídio de estudo seja devido ou concedido pela empresa, o mesmo será pago de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, 50 % das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: A fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efectiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo *Rm* a retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito,

é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %;

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = Valor da retribuição da hora normal e

T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores aufram a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

6- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço e que incorram em despesas por conta da empresa têm direito a ser reembolsados, contra apresentação dos respectivos documentos justificativos, nos termos definidos pela empresa e em vigor em cada momento.

2- Nas deslocações para fora do local de trabalho contratualmente definido, os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

3- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

4- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou velhice, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 96.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada

por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova entidade empregadora implica o regresso do trabalhador à entidade empregadora de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste Acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com

funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo

notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode

comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 81.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 81.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na

cláusula 68.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 85.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa deverá dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que ingressar no ensino oficial.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores beneficiarem da atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, o mesmo é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de

reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 90.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 92.^a e 93.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 91.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (invalidez presumível) quando se encontravam ao serviço da empresa e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nos anteriores, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 92.^a

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo III.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês subsequente ao da publicação do presente acordo.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez

ou velhice (invalidez presumível): a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferiram da Segurança Social;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 92.^a que estaria a cargo da entidade empregadora.

2- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 94.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 da cláusula 92.^a e no número 1 da cláusula 93.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 95.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Cláusula 96.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, cujo texto consolidado foi publicado no *Bole-*

tim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011.

TÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 97.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação de anteriores versões do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, nomeadamente aquele cujo último texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, e com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021 que deixará de ser aplicável aos trabalhadores da empresa a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 99.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 100.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 101.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorias	Nível
Grupo A	A1	Direcção	Director	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
Grupo B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
Grupo C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6

Categorias profissionais do grupo A

Sub grupo A1 - Área directiva

Directores - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Categorias profissionais do grupo A

Sub grupo A2 - Área serviços

Responsáveis de serviço - Reportando a um director tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Sub grupo B1 - Área comercial

Gestor de cliente - Reportando ao director responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Categorias profissionais do grupo B

Sub grupo B1 - Área técnica

Técnico especialista - Reportando ao responsável do serviço respectivo e podendo supervisionar outros técnicos,

participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Sub grupo C1 - Área operacional

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Administrativo operacional - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Sub grupo C2 - Área administrativa

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Administrativo - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupo A (nível 9) - 1260,54 euros;
- b) Grupo B (nível 7) - 1056,77 euros;
- c) Grupo C (nível 6) - 1004,20 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro 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- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 19,99 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 42,40 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,77 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 153 514,50 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 153 514,50 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 26,06 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, 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.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (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	38,83

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

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 118 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 21 de outubro de 2022.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 235/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, com sede na Avenida Santos Dumont, 57, 2.º esq.º, 1050-202 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 501268278, contribuinte da Segurança Social 20008878092, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022 - Texto consolidado, celebrado entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo AE em apreço um total de 1 empregador e 39 trabalhadores.

O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de distribuição de seguros.

O acordo de adesão acompanha a vigência do acordo de empresa a que se adere.

O presente acordo é feito em 3 (três) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 7 de novembro de 2022.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

José Joaquim Salvado Mesquita, na qualidade de administrador.

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, mandatária.

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

Depositado em 17 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 236/2022, 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

...

II - DIREÇÃO

STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho.
Paulo Alexandre Roxo Fernandes.
Cristina Isabel Pereira dos Santos Silva Camilo.
Maria Teresa Ramos Sousa.
Artur Jorge da Cruz Cunha.
Idília Paula Nascimento Sérgio.
Lina Maria César Agostinho Andrade.
Jorgina Maria Pereira Moraes.
Augusto Ramos Sousa.
Cláudia Sofia da Silva Piriquito.
João André Silva Matos.
Carla Isabel Neves de Oliveira.
Vitor José Ribeiro Pisco Martins.
Carla Isabel Pereira Gil.
Dulce Helena Domingues Marques.

Membros suplentes:

Yanara Natércia Pinto.
Helena Sofia Conde Rodrigues.

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Ana Cristina Lavandeira Simões.
António Manuel João Hilário.
Bruno Miguel Martins Luz.
Carlos Armando Martins de Oliveira.
Catarina Alexandra Matos Marques.
Catarina Mendes da Piedade.
Cecília Aquino de Sousa Moreira.
Hélder Manuel de Sousa Martins.
Henrique Floro Correia.
João Luís Machado Teixeira.
Jorge Manuel Guerreiro Costa.
Luís Alexandre David da Cruz Machado Alves.
Luís Manuel dos Santos Aguilera.
Manuel Inácio Mendes Gomes Peres.
Maria de Guadalupe Miranda Simões.
Maria Inês dos Reis Canelas da Silva.
Maria João Ribeirinho Valente Sales.
Maria José de Jesus Fernandes Madeira.
Maria Margarida Filipe Agostinho.
Nádia Alexandra da Silva Guimarães.
Nuno Miguel Felisardo Pires de Oliveira.
Ricardo Marcelo Santos Martins Pedroso.
Rosa Maria dos Santos Batista Franco.
Rui Jorge Pereira Travasso.
Sebastião Basílio de Jesus Gonçalves.
Sérgio Cerca Dias.
Tiago Carneiro Jacinto.
Vânia Elizabete Sertaty Rosa.
Victor Adélio Silva Cunha.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores de Grândola - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Luís Manuel Rodrigues Dias.
Secretário - António Manuel Banha Gonçalves Rocha.
Tesoureiro - Carlos António dos Santos Pacheco.
Vogal - António Miguel Banha Alves da Mata.
Vogal - Pedro Miguel Mexia d'Almeida da Cunha Rego.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Solvay Peróxidos de Portugal, Sociedade Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 12 e 13 de maio de 2022.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno». Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Solvay Peróxidos de Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da}

2- O colectivo dos trabalhadores da Solvay Peróxidos de Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da} é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Solvay Peróxidos de Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da} orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e

interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habi-

tuais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tornadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em

toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

I - Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho e outros contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela adminis-

tração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4. Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à

entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos :

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta pelo número máximo de membros permitido pelo artigo 417.º do Código do Trabalho, com base no número de trabalhadores do respectivo caderno eleitoral, que tem de conter todos os trabalhadores da empresa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo-máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o, período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, todos os seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Reuniões

A CT reúne extraordinariamente sempre que ocorram motivos que o justifiquem ou sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

Artigo 45.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 47.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 48.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Um membro designado pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Se o acto eleitoral for convocado por 4 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- b) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 2 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 49.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, à data da convocação da votação.

Artigo 50.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionará a mesa de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 51.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 4 trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 5 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 53.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 54.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 56.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8h00 e terminando às 18h00, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 57.º

Mesas de voto

1- Haverá apenas uma mesa de voto, onde também serão descarregados os votos por correspondência.

6- A mesa será colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 58.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- A mesa será composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 59.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 60.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em toda a página pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 61.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 62.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 63.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura da urna e o apuramento final é público.

2- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta é aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em

todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 64.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 65.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 66.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 5 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 67.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 68.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue a uma ou mais instituições locais a ser deliberado por voto secreto do plenário dos trabalhadores.

Artigo 69.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Póvoa de Santa Iria, julho de 2021.

Registado em 15 de novembro de 2022, ao abrigo da alínea a) no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 55 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Solvay Peróxidos Portugal, Sociedade Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 e 13 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Sérgio Paulo Cid Anastácio.
Hélio Jorge Ribeiro da Costa.

Suplente:

Tiago Freitas Carneiro.

Registado em 15 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 99, a fl. 55 do livro n.º 2.

Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitos em 17 de outubro de 2022 para o mandato de três anos.

Efectivos:

João Miguel Ferraz Modesto.
Nuno Sérgio Fernandes Barbosa.
Jorge Pinto Cardoso.

Suplentes:

Benny Gil Alves de Freitas.
Diogo André Costa.

Registado em 17 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 100, a fl. 55 do livro n.º 2

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Rangel Distribuição e Logística, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Rangel Distribuição e Logística, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de fevereiro de 2023, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Rangel Distribuição e Logística, SA.
Morada da sede: Rua da Serra, n.º 654 - Folgosa 4446-909 Ermesinde»

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos dos artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE informa

V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA em matéria de segurança e saúde no trabalho, para o triénio 2023/2026, no dia 1 e 2 de março de 2023.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MBO Máquinas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MBO Máquinas, SA, realizada em 4 de novembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

Efetivos:

Óscar Gouveia Ribeiro.
Avelino Jorge da Silva Marinho.
Alfredo José da Silva Azevedo.

Suplentes:

José Fernando Rodrigues Barbosa.
Artur Manuel Quintas Pinto Ferreira.
Hélder Filipe Ferreira Queirós.

Registado em 16 novembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 159 do livro n.º 1.