

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS:

– Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 17 a 22 de junho de 2024	5
– Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 27 de junho a 14 de julho de 2024	9
– Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 10 a 11 de julho de 2024	13
– Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 15 a 19 de julho de 2024	17
– Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE nos dias 22 e 24 de julho de 2024	20
– Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) de 22 a 23 de julho de 2024	24
– Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 26 de julho de 2024	29
– Greve na TTSL - Transtejo Soflusa, SA de 29 de julho a 2 de agosto de 2024	35
– Greve em vários Hospitais, EPE no dia 2 de agosto de 2024	41
– Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) de 12 a 13 de agosto de 2024	45

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Matias e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	48
– Aviso n.º 9/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41/2022 entre a Freguesia de Boliqueime e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	64
– Aviso n.º 10/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 209/2016 entre a Freguesia de Querença, Tôr e Benafim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	66

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial	69
– Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	71
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global	79
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	133
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Revisão global	186
– Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Revisão global	239
– Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global	259
– Acordo de empresa entre a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros - Alteração salarial e outras	287
– Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outra	301

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato Nacional dos Psicólogos - Alteração	305
-------------------------------------------------------	-----

II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN - USA/CGTP-IN - Eleição	307
– União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição	308

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração	309
– APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração	322

COMISSÕES DE TRABALHADORES:**II – ELEIÇÕES:**

- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição 332

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**I – CONVOCATÓRIAS:**

- Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Convocatória 333
- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Convocatória 334

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- BA Glass Portugal, SA - Eleição 335
- Câmara Municipal da Amadora 336

Aviso:

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

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

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 17 a 22 de junho de 2024

Número do processo: 12/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA | FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, SA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 5 de junho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida, neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela pelo FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre os dias 17 e 22 de junho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 5 de junho de 2024, da qual foi lavrada acta assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Luís Gonçalves da Silva;
- Árbitra da parte dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro da parte dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 12 de junho de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

6- Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Manuel António Silva Leal;

Adilson Abrantes Sousa.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Ana Maria Santos Gouveia Lopes;

Helena Cristina Faria Leal.

7- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

8- O tribunal solicitou informação à DGERT sobre as greves no sector dos transportes agendadas para os dias constantes do aviso prévio, tendo recebido a seguinte missiva, datada de 12 de junho: «Informo que não existe na DGERT qualquer outro processo de greve que envolva transportes para o período referenciado».

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

9- Começamos por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto¹. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento jurídico, o que explica a obrigação de prestação de serviços essenciais, i.e., a necessidade de assegurar os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (artigo 57.º, número 3, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT). Com efeito, a realização daqueles serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no caso dos transportes rodoviários, nomeadamente, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1, da CRP), à saúde (artigo 64.º da CRP) e à educação (artigo 73.º da CRP).

10- A temática dos serviços mínimos suscita diversos problemas. Na verdade, como ensina Romano Martinez, «... a determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos; levantam-se, por conseguinte, dúvidas relativamente a saber que serviços mínimos estabelecer e quantos trabalhadores têm de laborar para assegurar os ditos serviços de molde a manter o nível imposto.

Daí a existência de uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos, que conduz, naturalmente, a polémicas e a uma frequente falta de consenso na sua determinação perante casos concretos. Mas o casuísmo é indispensável já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»².

11- No que respeita à indispensabilidade do serviço, retenhamos o escrito do conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República, segundo o qual, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis

«serão aquelas cuja atividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou coletiva, envolvendo, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela».

E acrescentou:

«... a multiplicidade dessas necessidades e a forma multifacetada como se apresentam obstam à sua catalogação prévia sem graves riscos de omissão, além de que a premência da sua satisfação dependerá, em grande parte dos casos, das circunstâncias concretas em que se apresentam»³.

No caso em análise, tenhamos presente que, de acordo com o plasmado no CT, a actividade das empresas ou estabelecimentos em causa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea h)⁴, estando em causa, como referimos, o

¹ Para uma análise dos limites do direito à greve, por exemplo, MENEZES CORDEIRO, Direito do Trabalho, volume I, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 825 e ss; ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 1279 e ss; GONÇALVES DA SILVA, Direito do Trabalho. Greve e Lock-Out, «Manuais da Clássica», Imprensa FDUL, 2022, pp. 466 e ss.

² ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, cit., p. 1270; GONÇALVES DA SILVA, Direito do Trabalho. Greve e Lock-Out, cit., pp. 501 e ss e 608 e ss; LOBO XAVIER, com a colaboração de Furtado Martins, Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, pp. 165 e ss.

³ Parecer n.º 86/1982, de 4 de janeiro, homologado a 9 de setembro de 1982, pelo Ministro do Trabalho, *Diário da República*, de 8 de junho de 1983, II série, n.º 131, p. 4759. A doutrina deste parecer foi sufragada noutras ocasiões, por exemplo, Parecer n.º 1/1999, igualmente homologado, *Diário da República*, de 3 de março de 1999, II série, n.º 52, pp. 3171 e ss.

⁴ Sublinha LIBERAL FERNANDES, A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais, Coimbra Editora, 2010, p. 346, que o critério utilizado pelo legislador é o dos fins ou dos interesses e não o da atividade, razão pela qual «um serviço é essencial não pela natureza das prestações que realiza, ainda que sejam relevantes para a vida em sociedade, mas

direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP) e direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1, da CRP), à saúde (artigo 64.º da CRP) e à educação (artigo 73.º da CRP), entre outros.

Note-se que, em diversas situações, o único meio de transporte para aceder a estes bens fundamentais, é precisamente o transporte rodoviário, nos termos dos serviços prestados pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA.

12-Relativamente à segunda questão (fixação do montante de serviços mínimos) importa salientar que, como acima referimos, o legislador recorreu a um conceito indeterminado para proceder à sua delimitação, afirmando que a definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

Estando em causa conceitos indeterminados, a doutrina tem sublinhado, por um lado, que se trata de «... uma figuração vaga, polissémica, que não comporta uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo» sendo refratário a uma subsunção automática de factos em conceitos⁵, o que naturalmente exige uma ponderação concreta e precisa dos factos em análise; por outro, que não se faz prova deste tipo de conceitos⁶.

E, sobre esta matéria, o conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República teve ocasião de afirmar, «Os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades que a lei exige que os trabalhadores grevistas, como tais, assegurem serão todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua atividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Tendo ainda sublinhado:

«... a especificação dos serviços mínimos pela satisfação imediata dessas necessidades depende da consideração das exigências concretas de cada situação que, em larga medida, serão condicionantes da adequação do serviço a prestar em concreto, não deixando de figurar, entre essas mesmas circunstâncias, como elementos relevantes, por exemplo, o próprio evoluir do processo grevista que as determine, designadamente a sua extensão e a sua duração, e a existência de atividades sucedâneas»⁷.

13-Não podemos deixar também de sublinhar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 18.º, número 2, da CRP, e artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos.

14-Acresce que o tribunal tem ainda presente, como, aliás, bem tem sido notado pelos tribunais superiores, que

«A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»⁸.

pela natureza das atividades ou dos direitos que satisfaz». Note-se, no entanto, que as atividades ou os direitos que satisfaz se repercutem naturalmente na natureza das prestações que realiza.

⁵ MENEZES CORDEIRO, «Despedimento, Justa Causa, Concorrência Desleal do Trabalhador», Revista da Ordem dos Advogados, n.º 46, pp. 518-519. Como também escreve o Professor, a propósito de outro tema, em texto recente, «Justas Causas de Despedimento», AAVV, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, coordenação de Romano Martinez, volume II, Almedina, Coimbra, 2001, p. 12, «a uma primeira leitura, o conceito de justa causa apresenta-se como indeterminado: ele não faculta uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo. Os conceitos indeterminados põem, de vez, em crise o método da subsunção: como acima foi dito, a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações». Para mais desenvolvimentos sobre a noção e a concretização de conceitos indeterminados, vd., por todos, MENEZES CORDEIRO, Da Boa Fé no Direito Civil, «coleção teses», Almedina, Coimbra, reimpressão, 1997, pp. 1176 e ss.

⁶ ROMANO MARTINEZ, «A Justa Causa de Despedimento - Contributo para a Interpretação do Conceito Indeterminado de Justa Causa de Despedimento do art. 9.º, número 1 LCCT», AAVV, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 179.

⁷ Parecer n.º 86/1982, de 4 de janeiro, cit., p. 4759.

⁸ Ac. do TRL, de 3 de dezembro de 2014, processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, www.dgsi.pt, §§ XVII do sumário; com a mesma orientação, Ac. do TRL, de 24 de fevereiro de 2010, processo n.º 1726/09.9YRSB-4, www.dgsi.pt.

IV - Decisão

Considerando o acima exposto, desde logo, o período em causa, as alegações apresentadas pelas partes e respetiva fundamentação, a existência de meios alternativos, bem como a jurisprudência do Tribunal Arbitral - nomeadamente, o Acórdão n.º AO/17/2023 -, o tribunal decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada, nos seguintes termos:

1- Em termos gerais:

- Piquete da rede aérea («carro do fio») durante todo o período da greve;
- Pronto socorro e desempanagem, das 6h00 às 14h00;
- Posto médico em todo o horário de funcionamento;
- Funcionamento do serviço especial pessoas mobilidade reduzida - PMR, de acordo com os pedidos de transporte.

2- Dia 17 de junho de 2024, das 6h30 às 8h30:

- a) O serviço de 2 viaturas nas linhas 703, 717, 735, 738 e 760;
- b) O serviço de 3 viaturas nas linhas 751 e 767.

3- Dia 18 de junho de 2024 - Das 8h30 às 12h30:

- a) O serviço de 3 viaturas nas linhas 703, 717, 735, 738 e 760;
- b) O serviço de 4 viaturas nas linhas 751 e 767.

4- Dia 19 de junho de 2024 - Das 14h30 às 18h30:

O serviço de 4 viaturas nas linhas 703, 717, 735, 738, 751, 760 e 767.

5- Dia 20 de junho de 2024 - Das 18h30 às 22h30:

O serviço de 3 viaturas nas linhas 703, 717, 735, 738, 751, 760 e 767.

6- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, o termo de atividades em curso no início do período de greve e restantes operações necessárias;

7- Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA;

8- O representante do sindicato deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo o empregador fazê-lo, caso não seja, atempadamente, informado dessa designação;

9- Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deve o representante da associação sindical, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa (caso exista), os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser representantes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso aquele não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

10- Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 14 de junho de 2024.

Luís Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Zulmira de Castro Neves, árbitra de parte trabalhadora.

Pedro Luís Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 27 de junho a 14 de julho de 2024

Número do processo: 3-14/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses e ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária; ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial; SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários; SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins; STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários; SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário; SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos; SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia; SIOFA - Sindicato independente dos Operacionais Ferroviários e Afins; FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas; SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins | greve entre os dias 27 de junho a 14 de julho de 2024 e greve das 0h00 às 24h00 do dia 28 de junho de 2024 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta - por via de comunicação de 20 de junho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e neste recebida no mesmo dia - do aviso prévio subscrito pelo SMAQ, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre as 0h00 do dia 27 de junho e as 24h00 do dia 14 de julho, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 20 de junho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Por despacho da secretária-geral do CES, ouvido o tribunal e ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, procedeu-se à apensação do processo n.º 14/2024, «greve entre as 0h00 e as 24h00 do dia 28 de junho, nos termos definidos no respetivo aviso prévio», sendo este tribunal competente para a decisão sobre a fixação de serviços mínimos.

4- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

5- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva;
- Árbitro dos empregadores: Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique.

6- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 24 de junho de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

António Barata Domingues;

Carolina Benedetto Beck.

ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

Júlio Jorge Vieira Marques.

Representa também o SIOFA - Sindicato independente dos Operacionais Ferroviários e Afins e SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial:

António José Guterres Salvado.

Representa também o SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins e STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

José Manuel Rodrigues Oliveira;

João Pedro Alves Ricardo.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho.

Não estiveram presentes nem se fizeram representar:

SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;

SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia;

SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Maria Manuela Saraiva Gil Pereira;

Carlos Manuel Oliveira Pereira.

7- Nas audições, os representantes das partes reiteraram as posições já manifestadas no decurso das reuniões realizadas nos serviços do ministério (DGERT).

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

9- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

Importa ter em conta os limites externos do direito a greve, consubstanciados na necessidade de respeito de outras garantias constitucionais que podem entrar em contacto com o direito de greve.

10- A definição desses «limites externos» reveste-se de particulares complexidade e melindre, porque a sua abordagem envolve a articulação de dois conceitos difusos: o de «necessidade social impreterível» e o de «serviços mínimos». É preciso identificar as «necessidades sociais impreteríveis» a que o artigo 537.º/1 faz referência para, num segundo momento lógico, definir a medida de prestação que está referenciada pela

expressão «serviços mínimos indispensáveis».^{1/2}

11- A lei contém uma mera enumeração exemplificativa dos «sectores» em que está em causa a «satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 537.º/2). «Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis» a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais. São traços desse critério: *a*) a insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária; *b*) a inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada; *c*) a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas (...) A aplicação destes traços pode conduzir por exemplo a que: (...) *d*) no que respeita ao abastecimento de géneros, devam estar cobertos os serviços sem os quais em certas zonas poderão verificar-se carências alimentares».

12- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea *h*), a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas».

A atividade da CP destina-se, assim, à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ao exercer a sua atividade no transporte de passageiros e carga. As deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis.

O setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com o exercício de múltiplos direitos (designadamente, saúde, educação ou trabalho), justificam, por si só, o estabelecimento de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT.

13- Tal é o caso, em particular, nas situações em que a comunidade servida pela empresa veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos, pelo que importa verificar, designadamente, o período de paralisação em causa e a eventual existência de soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

14- Porém, apesar de existirem necessidades sociais impreteríveis a salvaguardar em matéria de transporte ferroviário de passageiros, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo Princípio da Proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

Ora, no caso da presente, importa sopesar os seguintes factos:

- a*) A duração da greve;
- b*) A existência de alternativas, em particular para a população mais carenciada.

15- A greve em apreço é uma greve de maquinistas da CP decretada para o período de 27 de junho a 14 de julho, com particular incidência no dia 28 de junho, dia em que a greve abrange a totalidade dos sindicatos acima melhor elencados. Acresce que, *in casu*, embora limitada a 24 horas, a greve decretada irá abranger um período mais alargado, começando a produzir efeitos no dia 27 de junho relativamente aos períodos de trabalho que só devam concluir-se no dia seguinte e terminando no dia 29 de junho no caso dos períodos de trabalho iniciados ainda a 28.

¹ Monteiro Fernandes, 22.ª Edição, Almedina, Manual de Direito do Trabalho.

² *I*) Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites.

II) A definição dos serviços mínimos, não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» - Rel. Lisboa 25/05/2011 - P. 88/11.7YRLSB.L1-4 (Albertina Pereira).

16- Objetivamente, as eventuais soluções alternativas de transporte dos utilizadores da CP não se afiguram suficientemente adequadas (nos casos em que existam, o que também não pode dar-se por adquirido). Com uma agravante: Nas greves dos transportes coletivos de passageiros, diferentemente da finalidade típica da greve, o verdadeiro prejuízo não é sofrido pelo empregador, mas sim, na sua quase totalidade, pelos utentes dos serviços que, numa percentagem significativa, já pagaram o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e que ficam privados do seu benefício. Já para a CP, do ponto de vista económico, o prejuízo resultante da não circulação dos comboios é mínimo (quando não inexistente, tendo em conta que grande parte dos utilizadores já pagou um serviço de que não pode usufruir).

17- Impõe-se, assim, a fixação de serviços mínimos que permitam assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas, no respeito dos princípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve entre os dias 27 de junho a 14 de julho de 2024 e greve das 0h00 às 24h00 do dia 28 de junho de 2024», nos termos a seguir expendidos:

I) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP;

II) Serão assegurados comboios de socorro, assim como, no respeito da percentagem de 25 %, os comboios que transportem mercadorias perigosas e bens perecíveis;

III) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

IV) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições no período de greve, nos termos constantes do anexo à presente decisão arbitral;

V) Na execução dos serviços mínimos referidos em IV, as composições têm de respeitar as respetivas «famílias», designadamente no que respeita às características de circulação e definição das correspondentes paragens;

VI) Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

VII) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos, tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

VIII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 24 de junho de 2024.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.

Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 10 a 11 de julho de 2024

Número do processo: 15/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA | FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, SA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 28 de junho de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre as 22h00 do dia 10 e as 24h00 do dia 11 de julho de 2024

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 28 de junho de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do Setor Empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Árbitro da parte dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 3 de julho de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

6- Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Adilson Abrantes Sousa;

Ricardo Manuel Alves Albuquerque.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Ana Maria Santos Gouveia Lopes;

Helena Cristina Faria Leal.

7- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da DGERT e juntaram aos autos um documento intitulado «serviços mínimos apresentados na proposta Carris,

com indicação do número de viagens por carreira», o qual foi aceite pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da FECTRANS reiteraram a proposta sobre os serviços mínimos feita no aviso prévio de greve e apresentaram um documento, aceite pelo Tribunal Arbitral, intitulado «adenda à fundamentação dos serviços mínimos apresentada no pré-aviso de greve para a Carris no dia 11 de julho 2024».

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- Como é sobejamente conhecido, o direito de greve é um direito fundamental, assumindo a veste de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (artigo 57.º, número 1, da CRP e artigo 530.º do CT), gozando, por isso, do regime privilegiado consagrado nos artigos 17.º e 18.º da CRP.

9- Do artigo 537.º, 2, alínea h), resulta que os transportes fazem parte de uma lista exemplificativa de atividades que podem pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Pode, por isso, suscitar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, a qual deve ser delimitada através de uma ponderação entre o direito de greve e outros direitos fundamentais. Não uma ponderação com todos os direitos fundamentais, mas justamente com aqueles que, corporizando necessidades sociais impreteríveis, são vulnerados pela greve em causa. Numa tarefa de concordância prática do direito de greve com outros direitos fundamentais envolvidos, os serviços mínimos durante a greve deverão ser fixados se e na medida em que tal for necessário para a tutela das necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, número 3 da CRP).

10- O tribunal arbitral entende que a existência e delimitação dos serviços mínimos implica uma análise completa da greve em causa e do seu contexto. Ou seja, como se escreveu no Acórdão n.º 3/2015 - SM, de 11 de março, «não há lugar, nesta matéria, para qualificações formais e mecânicas, feitas em moldes apriorísticos e abstratos pelo legislador, sob pena de a lei ordinária, assim interpretada, vulnerar o disposto na Lei Fundamental».

11- O Tribunal Arbitral, também na esteira do acórdão atrás mencionado, entende que «... uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada».

12- A greve em apreciação tem, grosso modo, a duração de 26 horas, desenrolando os seus principais e preponderantes efeitos durante o dia 11 de julho do corrente ano.

13- A greve abrange praticamente todos os trabalhadores da empresa e projeta-se na cidade de Lisboa, uma área densamente povoada.

14- Não se conhecem greves marcadas noutros meios de transporte para o dia 11 de julho do corrente ano.

15- No dia 11 de julho as pessoas poderão continuar a usar os meios de transporte usualmente disponíveis como, por exemplo, o Metro, a Carris Metropolitana, táxis, «transporte Uber», INEM, etc.

16- Muitas das carreiras de transporte público disponibilizado pela Carris segue um trajeto idêntico e serve as mesmas localidades do Metro.

17- Tanto a FECTRANS como a Carris reconhecem que esta greve justifica a existência de serviços mínimos, mas divergem profundamente quanto à respetiva extensão.

18- A FECTRANS, confirmando a posição revelada no seu pré-aviso de greve, entende que deve ser garantido o transporte exclusivo para deficientes, mantido o funcionamento do carro do fio e o pronto-socorro, assim como o posto médico. Além disso, assume o dever de assegurar qualquer serviço que venha a mostrar-se necessário à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, «em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis», decorrentes da greve em questão.

19- A proposta de serviços mínimos apresentada pela Carris consta do anexo IV, junto na reunião de 28 de junho, realizada na DGERT, a qual se dá aqui por reproduzida.

20- A Carris justifica a existência de serviços mínimos por «ser uma empresa que presta serviços públicos de transporte de passageiros e que satisfaz inequivocamente, necessidades sociais impreteríveis cuja prestação não é suscetível de ser adiada, assegurando o direito à deslocação e à mobilidade e com ele o acesso aos cuidados de saúde, de ensino e aos locais de trabalho».

21- Os serviços mínimos propostos pela Carris, visando «assegurar serviços de natureza essencial e urgente, como sendo a deslocação a hospitais e centros de saúde», obedeceram «... a um conjunto de critérios, nomeadamente, de cobertura geográfica, geração de procura e ligações fundamentais, que garantem a referida «mobilidade mínima» na cidade de Lisboa, com especial enfoque nos serviços e unidades de saúde».

22- A Carris, em relação ao funcionamento das carreiras de transporte públicas, propõe reduzir a sua atividade em «73,3 % dos recursos normalmente utilizados no período em referência», o que corresponde à manutenção de «cerca de 26 % dos veículos em serviço e de 26,7 % dos tripulantes normalmente escalados para o funcionamento total da rede aos dias úteis», o que representa a presença de 323 motoristas.

23-As 13/14 carreiras que a Carris propõe manter em funcionamento mantêm a atividade normal cumprida em dia de não greve.

24-Para além do funcionamento das carreiras de transporte público aludidas, a Carris entende, como a FECTRANS, que devem ser mantidos os serviços de «piquete da rede aérea («carro do fio»), «pronto socorro e desempanagem, das 6h00 às 14h00» e «posto médico, durante todo o período de funcionamento».

25-Esta greve causará prejuízos. Aumentarão as dificuldades para as pessoas se deslocarem para os hospitais, os locais de trabalho, os estabelecimentos de ensino, os locais de lazer, etc. Isto causará, sem dúvida, perturbação, mal-estar, incómodo e transtorno. Numa perspetiva de bem-estar, compreende-se a tentativa da Carris para tentar amenizar estes embaraços ou inconvenientes. Contudo, o tribunal arbitral considera que estes prejuízos não ferem, irremediavelmente, as necessidades sociais servidas pelo transporte público disponibilizado pela Carris. A greve vulnerará, diretamente, a liberdade de circulação de pessoas e, indiretamente, o direito ao trabalho e, eventualmente, à saúde. Mas não porá em causa, fatalmente, o direito à deslocação (artigo 44.º da CRP), o direito ao trabalho, na modalidade de exercício efetivo da atividade laboral escolhida (artigos 53.º e 58.º da CRP), nem o direito à saúde (artigo 64.º da CRP), nem o direito à educação (artigo 73.º da CRP), nem o direito ao ensino (artigo 74.º da CRP).

Só porque os utentes da Carris deixam de poder utilizar um dos meios de transportes usuais - ainda que se trate de um dos mais frequentados e úteis -, não se pode concluir que o seu direito de deslocação, globalmente considerado, foi anulado. Eles dispõem de outros meios alternativos para se deslocarem em Lisboa, como, por exemplo, o Metro, comboios, táxis, veículos do sistema Uber, veículos próprios, etc.

Também não é razoável supor que em casos de emergência médica as pessoas recorram aos meios de transporte disponibilizados pela Carris. Quando é exigida uma intervenção médica rápida, urgente e inadiável, o meio próprio de deslocação ao hospital ou a outra unidade de saúde, é a ambulância, o INEM ou meios de transporte privados (próprios ou pagos). E só nestes casos, ou principalmente nestes casos, estão em causa necessidades sociais impreteríveis; e apenas estas justificam que sejam mantidos serviços mínimos na greve.

Também não é por ser mais difícil aceder ao local de trabalho, ou por chegar atrasado ao emprego, ou mesmo, hipótese rara, se faltar ao trabalho por causa desta greve, com a duração de cerca de 1 dia, que o direito constitucional ao trabalho é irremediavelmente atingido. A manutenção do emprego não é posta em causa.

A dificuldade em aceder aos estabelecimentos de ensino no dia 11 do corrente mês, por causa da greve, só por si, não vão pôr em causa o direito ao ensino e à educação. Estes direitos efetivam-se durante todo o ano letivo, não condicionando o seu aproveitamento e efetividade a um dia de calendário. Aliás, o Tribunal Arbitral, neste ponto, recorda que estamos num período em que já não há aulas. Não foi reportado ao Tribunal Arbitral nenhum evento a realizar em Lisboa no dia 11 de julho que obrigue a reforçar o volume do transporte público de passageiros por causa da salvaguarda de necessidades sociais impreteríveis. O Tribunal Arbitral deu conta que o festival de música NOS Alive se realiza no dia da greve no Passeio Marítimo de Algés. Mas está aqui em causa o direito ao lazer e não se suscitando a salvaguarda de necessidades sociais impreteríveis. Não se podem confundir as incomodidades e perturbações que fazem parte do *animus nocendi* da greve, com ofensas a necessidades sociais impreteríveis, as quais são sempre de evitar.

Deste modo, para proteger os outros direitos fundamentais envolvidos nesta greve, o Tribunal Arbitral entende não ser necessário manter em atividade, ainda que em número reduzido, as carreiras de transporte público disponibilizadas pelas Carris, pois isso constituiria uma intromissão desnecessária, logo abusiva, no direito fundamental de greve.

Mais do que a busca de uma concordância prática entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, o que está verdadeiramente em causa na justificação da obrigação de serviços mínimos é a concordância prática entre o direito de greve e o conteúdo dos direitos fundamentais que se materializam na salvaguarda das «necessidades sociais impreteríveis». E só estas, que constituem o núcleo essencial de tais direitos, permitem a restrição do direito fundamental de greve, nos termos do já referido artigo 57.º, número 3, da CRP.

26-O Tribunal Arbitral afasta-se da jurisprudência constante dos acórdãos proferidos na AO-12_2024, na AO-08_2024 e na AO-17_2023, ao não determinar serviços mínimos no âmbito das carreiras de transporte público, desde logo porque se tratava de greves mais longas (de 5 dias, de 20 dias, ainda que só ao trabalho suplementar, e de 5 dias), o que faz toda a diferença, e aproxima-se desta jurisprudência na parte restante. Embora a greve discutida na AO 06/2022, tenha tido uma duração mais curta - entre as 10h00 e as 15h00 do mesmo dia-, o Tribunal Arbitral entende haver semelhanças suficientes para manter a fixação dos mesmos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar.

IV - Decisão

27-Nestes termos, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, fixar os seguintes serviços mínimos para a greve entre as 22h00 do dia 10 e as 24h00 do dia 11 de julho de 2024:

Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes;
Funcionamento do carro do fio;
Funcionamento do pronto-socorro;
Funcionamentos dos postos médicos.

Os trabalhadores em greve asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, exijam a utilização dos meios disponibilizados pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA.

A FECTRANS deverá identificar os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos até 24 horas antes do início da greve; se o não fizer tal faculdade deverá ser exercida pela Carris.

Lisboa, 3 de julho de 2024.

João Carlos Simões Reis, árbitro/a presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 15 a 19 de julho de 2024

Número do processo: 16/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA | FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, SA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 4 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida, neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela pelo FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre os dias 15 e 19 de julho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 4 de julho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Emílio Augusto Simão Ricon Peres;
- Árbitra da parte dos trabalhadores: Maria Helena Gouveia Carrilho;
- Árbitro da parte dos empregadores: Luis Miguel Simões Lucas Pires.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, em modo híbrido, no dia 9 de setembro de 2024, pelas 16h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram rubricadas e juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque;

Adilson Abrantes Sousa.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Ana Maria Santos Gouveia Lopes;

Luis Miguel Gonçalves de Oliveira.

6- Do aviso prévio de greve consta o seguinte:

«Convoca uma greve para os trabalhadores da Carris, nos seguintes termos:

* Para os trabalhadores do tráfego - Às duas primeiras e duas últimas horas do serviço atribuído a cada

trabalhador, com início às 3h00 do dia 15 de julho de 2024 até ao último serviço do dia 19 de julho de 2024;

- Os trabalhadores do tráfego, da rede da madrugada iniciam o seu período de greve às quatro últimas horas do serviço atribuído a cada trabalhador, às 22h00 do dia 14 de julho de 2024 até o último serviço do dia 20 de julho de 2024;

Para os trabalhadores oficinais:

- Os trabalhadores dos horários diurnos, que prestam serviço nas estações de serviço da Musgueira (Alta de Lisboa), Cabo Ruivo, Pontinha e Miraflores estarão em greve às duas últimas do seu primeiro período de trabalho e às duas últimas horas do seu segundo período de trabalho, com início às 8h00 do dia 15 de julho de 2024 até às 18h00 do dia 19 de julho de 2024;

- Os trabalhadores dos horários diurnos, da nave 1 em Miraflores e da estação de Santo Amaro, estarão em greve às duas primeiras horas e às últimas duas horas do seu horário de trabalho diário, com início no dia 15 de julho de 2024 até ao dia 19 de julho de 2024.

- Os trabalhadores dos restantes horários e do abastecimento, em todas as estações, estarão em greve às últimas quatro horas do seu período de trabalho diário, com início às 0h00 no dia 15 de julho até às 8h00 do dia 20 julho.

Para efeitos de clarificação do sistema de rendições previsto na cláusula 21.^a, números 10 e 11 do AE, no âmbito da greve decretada, os trabalhadores que à hora de início da greve, estejam em percurso, conduzem o veículo até ao término da carreira e daí recolhem de imediato em reservado, às respetivas estações.

7- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e os representantes da FECTTRANS juntaram aos autos uma adenda à fundamentação dos serviços mínimos apresentada no pré-aviso da presente greve, a qual foi rubricada e junta aos autos.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e foi-lhes entregue a adenda supra referenciada.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

9- O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

10- Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

11- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

12- Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, pp. 842 e 843).

13- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos números 1 do artigo 537.º e 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

14- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

15- Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

16- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a do transporte rodoviário urbano - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus mais claros exemplos.

17- Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, tendo em atenção, designadamente, a existência de meios de transporte alternativos e ao período de férias escolares.

18- O motivo para se fixar estes serviços mínimos, em ordem a assegurar o transporte rodoviário ordinário urbano de pessoas, radica no facto de a anunciada greve, nos termos e condições que resultam do período previsto no aviso prévio, que em face do modo de organização do funcionamento da empresa, é suscetível de implicar diretamente com necessidades sociais impreteríveis, das quais se destaca o acesso a serviços básicos de prestação de cuidados de saúde, designadamente em horários que não sejam suficientemente cobertos por outros meios de transporte alternativos.

19- Por outro lado, para o preenchimento do conceito de necessidade social impreterível, é determinante, além da natureza da atividade em apreço, a existência de alternativas, neste caso de transporte, sabendo-se que, perante este limitado período de greve, tais alternativas de transporte, sobretudo nas regiões metropolitanas, são evidentes.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve entre os dias 15 e 19 de julho de 2024», nos termos a seguir expendidos:

1- Funcionamento do serviço especial pessoas mobilidade reduzida - PMR, de acordo com os pedidos de transporte;

2- Funcionamento do piquete da rede aérea («carro do fio») durante o período da greve;

3- Funcionamento do pronto socorro e desempanagem, das 6h00 às 14h00;

4- Funcionamento do posto médico durante o respetivo horário de funcionamento;

5- Funcionamento das carreiras constante no quadro em anexo, com a carga e horário à data em vigor, e nos períodos de funcionamento nele referidos;

6- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadoras e trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de julho de 2024.

Emílio Augusto Simão Ricon Peres, árbitro presidente.

Maria Helena Gouveia Carrilho, árbitra de parte trabalhadora.

Luis Miguel Simões Lucas Pires, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE nos dias 22 e 24 de julho de 2024

Número do processo: 17/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária; ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial; SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários; SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins; STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários; SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário; SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos; SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia; SIOFA - Sindicato independente dos Operacionais Ferroviários e Afins; FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas; SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins e STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários | greve das 0h00 às 24h00 nos dias 22 e 24 de julho de 2024 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta - por via de comunicação de 15 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e neste recebida no mesmo dia - do aviso prévio subscrito pelo ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária; ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial; SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários; SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins; STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários; SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário; SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos; SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia; SIOFA - Sindicato independente dos Operacionais Ferroviários e Afins; FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas; SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins e STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre as 0h00 às 24h00 nos dias 22 e 24 de julho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de julho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitra presidente: Sandra Catarina de Oliveira Carvalho;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 19 de julho de 2024, pelas 11h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

Júlio Jorge Vieira Marques (*Teams*).

Representa SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

SIOFA - Sindicato independente dos Operacionais Ferroviários e Afins;

SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

Luís Miguel de Sousa Carvalho (*Teams*).

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

José Manuel Rodrigues Oliveira;

João Pedro Alves Ricardo.

ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial:

Pascoal Manuel Pereira Marques.

Representa SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

O SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins;

SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;

STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários;

STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

Estiveram ausentes e sem representação:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Raquel de Fátima Pinho Campos;

Carlos Manuel Oliveira Pereira.

6- Nas audições, os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram as posições já manifestadas no decurso das reuniões realizadas nos serviços do Ministério (DGERT).

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito, não podendo «diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- Nos termos do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. No número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns sectores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá afetar tais necessidades. De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas», integram-se na lista exemplificativa de setores em a existência de necessidades sociais impreteríveis foi considerada pela lei.

Assim, e à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, uma greve suscetível de gerar uma paralisação do serviço de transportes poderá implicar a definição dos serviços mínimos, pela possibilidade de afetar necessidades sociais impreteríveis, mas sempre no respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. Na atividade em questão, está em causa a liberdade de circulação das pessoas relacionada com o exercício de vários direitos com tutela constitucional (designadamente, saúde, educação ou trabalho).

9- Assim, de acordo com o entendimento doutrinal dominante, que tem sido seguido pela jurisprudência maioritária deste tribunal, o preenchimento do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho não é condição suficiente, porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em causa, o intérprete poderá concluir que, *in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis, ou seja, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irreparáveis.

10- Sabe-se que o exercício do direito à greve, como instrumento de pressão, envolve necessariamente prejuízos e transtornos de vária ordem, designadamente, para os utentes do serviço paralisado. Neste contexto, o direito à greve poderá ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, justificando, por isso, uma limitação do direito à greve através da fixação de serviços mínimos destinados a satisfazer necessidades de terceiros que correspondem a valores que têm igualmente dignidade constitucional.

11- Esta ponderação exige sempre uma análise casuística da greve em causa e das circunstâncias que a envolvem, em termos de tempo, modo e lugar, com o objetivo de determinar se existem necessidades sociais impreteríveis e se a fixação de serviços mínimos é indispensável para as salvaguardar.

12- No caso em análise, apesar de se reconhecer a existência de necessidades sociais impreteríveis a salvaguardar em matéria de transporte ferroviário de passageiros, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada se a mesma fosse indispensável à salvaguarda daquelas necessidades, em conformidade com o referido princípio da proporcionalidade. Para esse efeito, há que atender à duração da greve, assim como à existência de alternativas de transporte, em particular para a população mais carenciada.

13- Tendo em conta que a greve tem uma duração limitada a dois dias intercalados (não consecutivos) e que existem transportes alternativas, em particular no que respeita aos comboios de longo curso, considera o Tribunal que não se verifica, quanto a estes, o requisito da indispensabilidade, motivo pelo qual não podem ser fixados serviços mínimos.

A estas circunstâncias acrescem as seguintes: o facto de se estar em período não letivo e ainda o de a greve não ter sido decretada por associações sindicais representativas de maquinistas e revisores, o que reduz a probabilidade de estes trabalhadores aderirem à greve decretada, reduzindo o impacto da mesma na circulação ferroviária.

14- No que respeita aos comboios regionais e urbanos, aceita-se a possibilidade de, em alguns percursos, não existirem meios alternativos de transporte, afigurando-se, por isso, necessária a fixação de serviços mínimos, os quais não devem, todavia, exceder o estritamente necessário para dar cumprimento às necessidades assinaladas insuscetíveis de suprimento por outras vias. Devem, assim, ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios regionais e urbanos no período de greve, na ordem dos 20 % dos serviços programados, tal como identificado em anexo à presente decisão.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por maioria, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve entre as 0h00 às 24h00 nos dias 22 e 24 de julho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio», nos termos a seguir expendidos:

I) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP;

II) Serão assegurados comboios de socorro, assim como de suporte à catenária;

III) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

IV) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições dos serviços regional e urbano, no período de greve, na ordem dos 20 % dos serviços programados, nos termos constantes do anexo à presente decisão arbitral;

V) Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

VI) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos, tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 19 de julho de 2024.

Sandra Catarina de Oliveira Carvalho, árbitra presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luís Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) de 22 a 23 de julho de 2024

Número do processo: 18/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) | STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 15 de julho 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida, neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 22 de julho às 2h00 do dia 23 de julho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de julho de 2024, da qual foi lavrada acta assinada pelos presentes.

Esta acta atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António José Bastos Nunes de Carvalho;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 17 de julho de 2024, pelas 11h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:
Eduardo Manuel Gomes Ribeiro.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):
Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva;

Luís Manuel da Silva Botelho Giroto;
Ana Isabel Antunes Silva Fidalgo.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Pelo sindicato, o seu representante reiterou a posição já assumida no pré-aviso de greve e na reunião realizada na DGERT, conforme consta da respetiva acta, no sentido da disponibilidade para a observância dos serviços mínimos decretados pelo Tribunal Arbitral no Processo n.º 42/2023 - SM, relativo a uma greve ainda em curso, igualmente decretada pelo STRUN no âmbito dos STCP. Manifestou-se pela desnecessidade de afastamento dos serviços mínimos decretados no âmbito do referido processo e, em especial, considerou desnecessária a inclusão de serviços mínimos nas linhas 404 e 700, afirmando que se trata de percursos assegurados por outros serviços públicos de transporte.

Os representantes da empresa reafirmaram a posição já expressa na proposta de serviços mínimos que integra os autos e na reunião realizada na DGERT, referindo que os ajustamentos nos serviços mínimos propostos resultam das circunstâncias específicas da greve em apreço. Mais afirmaram que o aditamento da previsão de serviços mínimos na linha 404 resulta de se tratar de uma linha posta em funcionamento posteriormente à acima referida Decisão Arbitral, enquanto a inclusão da linha 700 se deve à cessação, entretanto verificada, dos serviços prestados na área coberta por esse percurso por outra empresa de transportes públicos.

7- Tendo sido solicitada à DGERT informação sobre a existência de outras greves no sector dos transportes na região do Porto, temporalmente coincidentes com a greve que determina a constituição deste Tribunal Arbitral, foi comunicado, por mensagem electrónica de 17 de julho de 2024, que «tanto quanto é do conhecimento destes serviços e no que respeita à área geográfica em que a empresa STCP opera, para além da greve em análise no processo identificado em epígrafe, encontra-se apenas em curso uma greve às últimas 2 horas de serviço diário de cada trabalhador, com início às 0h00 do dia 8 de novembro de 2023 por tempo indeterminado, convocada pelo STRUN e dirigida à STCP, relativamente à qual foi proferido o Acórdão n.º 42/2023».

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- A Constituição da República Portuguesa consagra, no número 1 do artigo 57.º, o direito à greve, inserindo-o no catálogo dos direitos, liberdades e garantias¹. O Tribunal Constitucional tem, por várias ocasiões, explicitado a razão de ser desta opção do legislador constituinte, sublinhando, em particular, que «o que o artigo 57.º da CRP confere a quem trabalha é a faculdade (a liberdade) de recusa da prestação de trabalho contratualmente devida, faculdade essa cujo exercício não pode ser obstaculizado pelo estado ou pelos poderes públicos, que têm portanto perante ela o dever principal de não fazer ou de não interferir que caracteriza precisamente a estrutura típica dos «direitos, liberdades e garantias»².

9- «O direito à greve, como qualquer direito subjectivo, é um direito limitado e limitável»³. Confronta-se, desde logo, com as limitações que resultam da necessidade de compatibilizar o seu exercício com a tutela de outras posições jurídicas fundamentais constitucionalmente tuteladas. Avultam aqui, em primeira linha, imperativos de preservação do suporte da organização produtiva e da relação de trabalho e, bem assim, os que decorrem da ideia de «reserva geral de compatibilização com outros bens que o Estado deve prosseguir e a cuja realização se encontra igualmente vinculado»⁴, maxime os que envolvem direitos fundamentais dos membros da comunidade social, ou, numa outra abordagem, da pura e simples necessidade de uma «interpretação objetiva e sistemática da Constituição»⁵. Pode, quanto a esta última dimensão, falar-se mesmo, de um consenso quanto ao «reconhecimento da necessidade de impedir que a paralisação afecte valores jurídicos fundamentais dos cidadãos-utentes, de forma que tem sido pacífica a aceitação de que o recurso à greve nesses serviços deve coexistir com a preservação de um princípio de solidariedade social»⁶.

10- O mesmo artigo 57.º da Constituição determina, no seu número 3, que «a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

¹ Cfr., em termos gerais, sobre o alcance e os efeitos desta opção do legislador constituinte, B. LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, Lisboa, Verbo, 1984, pp. 32-33 e J. GOMES CANOTILHO/ VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 751.

² Acórdão n.º 572/2008, com referência também aos Acórdãos n.ºs 289/1992, 868/1996 e 199/2005 do mesmo tribunal.

³ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º in J. MIRANDA/R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, 2.ª ed. revista, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2017, p. 819.

⁴ J. REIS NOVAIS, *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, p. 570.

⁵ J. MIRANDA/ J. PEREIRA DA SILVA, anotação ao artigo 18.º in J. MIRANDA/ R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, cit., pp. 269-271.

⁶ F. LIBERAL FERNANDES, *A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp.132-133.

Com este preceito, reconhece-se, em primeiro lugar, a necessidade de assegurar a concordância prática do exercício do direito de greve com a defesa de outros bens jurídicos fundamentais. Ao mesmo tempo, comete-se ao legislador a definição dos termos em que essa compatibilização deve ser alcançada. Introduzido na Constituição pela revisão constitucional de 1997, este preceito corresponde, nestas duas vertentes, ao que vinha já sendo entendido, designadamente ao nível da jurisprudência constitucional⁷.

11- A efectivação desta concordância prática no exercício de posições jurídicas envolve, naturalmente, a possibilidade de compressão de específicas «faculdades materiais e dimensões funcionais que integram o conteúdo complexo dos direitos em questão»⁸. Por força do reconhecimento do direito de greve no quadro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, esta restrição terá de respeitar os parâmetros inscritos nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição. Assim, as restrições devem «limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (número 2 do artigo 18.º) e não podem ser diminuídos «a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais».

12- No desenvolvimento do regime de exercício do direito de greve, o Código do Trabalho estabelece, no número 1 do artigo 537.º, para os casos em que seja declarada greve em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a obrigação de prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades. O número 2 oferece um elenco exemplificativo de empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, identificando como tais aqueles que se inserem em determinados sectores.

13- Por seu turno, em sede de concretização da obrigação referida no número 1 do artigo 537.º, o número 5 do artigo 538.º determina que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

14- Os parâmetros legais estabelecidos no número 5 do artigo 538.º correspondem aos corolários que a doutrina e a jurisprudência constitucionais retiram do número 2 do artigo 18.º da Constituição⁹. E implicam, necessariamente, uma ponderação, a realizar no caso concreto, não podendo «ser considerado isoladamente ou fora de um contexto relacional»¹⁰, antes se requerendo um balanceamento dos bens ou interesses em conflito¹¹. Socorrendo-nos da formulação de Reis Novais, «o sentido da compatibilização e o seu alcance concreto ou, noutra perspectiva, a medida em que cada um dos bens em colisão pode ou deve ceder é determinada mediante uma avaliação, valoração e ponderação do peso relativo que, do ponto de vista da Constituição, eles apresentam no caso concreto»¹². Esta ponderação terá, pois, de ser realizada nos termos definidos pelos parâmetros constitucionais e legais que acabamos de referir.

15- Nesta medida, podemos entender, com Romano Martinez, que é incontornável «uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos», «já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»¹³. Dispomos, em todo o caso, como se disse, por força do disposto nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição e do número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, dos parâmetros necessários a essa ponderação.

16- Como se sintetizou no recente acórdão de arbitragem obrigatória proferido no Processo n.º 42/2023 - SM, destes parâmetros resulta, fundamentalmente o seguinte: «o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos» (sublinhados nossos).

17- E tal como nesse acórdão se fazia, deve ter-se presente, na esteira da jurisprudência dos tribunais superiores, que, «a fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua

⁷ Referimo-nos, em particular, ao Acórdão n.º 289/1992 do Tribunal Constitucional.

⁸ J. PEREIRA DA SILVA, *Deveres do Estado de protecção de direitos fundamentais*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015, p. 505.

⁹ Para a enunciação dos subprincípios em que se desdobra o princípio da proporcionalidade inscrito no número 2 do artigo 18.º da Constituição, cfr., por todos, J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, cit., pp. 392-393.

¹⁰ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º, cit., p. 820

¹¹ Acórdão n.º 527/2008 do Tribunal Constitucional.

¹² As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição, cit., p.571.

¹³ *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023, p. 1270.

satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»¹⁴.

18- Encontrados os parâmetros constitucionais e legais a observar, cabe proceder à sua aplicação ao caso concreto.

19- Está em causa no presente processo uma greve que afecta um transporte público essencial da área metropolitana do Porto, o assegurado pelos STCP. Entre os direitos fundamentais objecto de reconhecimento constitucional figuram, desde logo, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (número 1 do artigo 44.º da Constituição), assim como o direito ao trabalho (número 1 do artigo 58.º da Constituição) - e, correlativamente, o direito ao repouso (alínea e) do número 1 do artigo 59.º) - e o direito à saúde (artigo 73.º da Constituição), posições jurídicas que uma greve no sector dos transportes terrestres pode claramente afectar. Por isso mesmo, a alínea h) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho insere expressamente no universo das empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis as que asseguram serviços de transporte de passageiros. Como se escreveu na decisão arbitral proferida no Processo n.º 18/2022, «a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos».

20- Ponderando a situação concreta, já várias vezes este Tribunal Arbitral demonstrou a necessidade de fixação de serviços mínimos nos casos de greves que afectam a prestação do serviço de transporte rodoviário de passageiros pelos STCP, como aconteceu nas decisões proferidas nos já referidos Processos n.º 42/2023 - SM e n.º 18/2022 - SM, para cuja fundamentação se remete. Importa ter presente, tal como referido na decisão arbitral proferida no Processo n.º 36/2022 - SM, que o motivo para a fixação de serviços mínimos nesta situação se prende «com a necessidade de assegurar o transporte urbano mínimo quando não existam outras alternativas ou, estas existindo, as mesmas se apresentam excessivamente onerosas, sendo esse o caso do transporte urbano no Porto, sendo de garantir algumas linhas fundamentais para garantir aquela mobilidade essencial, que assim se subsume no conceito constitucional de «necessidade social impreterível».

21- No que concerne à greve agora em apreço, deve ser ponderado que, muito embora se processe num período relativamente circunscrito, terá lugar num dia útil e abrange todas as prestações a realizar no período indicado no pré-aviso. Atendendo ao momento em que se realiza, mostra-se susceptível de afectar, em particular, os direitos fundamentais ao trabalho (e ao repouso) e à saúde. A determinação de serviços mínimos constitui, nestas circunstâncias, meio adequado para garantir os bens constitucionais em causa. Afigura-se, aliás, significativo, a este título, que o pré-aviso de greve entregue pelo STRUN refira, desde logo, a disponibilidade para assegurar serviços mínimos.

22- No que concerne à determinação do *quantum* dos serviços mínimos, é pertinente, como ponto de partida, atender ao equilíbrio de interesses encontrado na Decisão Arbitral proferida no Processo n.º 42/2023 - SM. Também aqui assume relevância o facto de esse concreto equilíbrio ser referido no pré-aviso entregue pelo sindicato e na reunião realizada na DGERT. É, todavia, necessário ter igualmente em conta (i) a circunstância de a greve abranger, durante o período referido no pré-aviso, todas as prestações de trabalho a realizar, (ii) o concreto momento do ano em que a greve vai ter lugar (pausa escolar) e (iii) as alterações entretanto introduzidas no modelo de prestação dos serviços de transportes urbanos do Porto, havendo, para além destes factores, que levar igualmente em conta a existência, ou não, em cada percurso, de alternativas de transporte viáveis, isto é, que não se mostrem excessivamente gravosas para a satisfação dos direitos fundamentais cuja tutela justifica a imposição de serviços mínimos.

23- Justifica-se, por isso, no entender deste Tribunal Arbitral, proceder a alguns ajustamentos nos serviços mínimos a assegurar, por referência aos fixados na decisão arbitral proferida no Processo n.º 42/2023 - SM. Tendencialmente, esse ajustamento envolverá alguma diminuição do serviço a assegurar em certas linhas. Por outro lado, e indo ao encontro do que foi referido a este tribunal pelo STRUN e pelos STCP, implica a previsão de serviços mínimos, no período de madrugada, na linha 2M. Por fim, considera este tribunal que se a existência de alternativa ferroviária (Metro) não justifica a inclusão da linha 404, já as alterações à prestação de serviço de transporte na zona agora coberta pela linha 700 postulam a sua inclusão no âmbito dos serviços mínimos.

¹⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 3 de dezembro de 2014, proferido no Processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt

IV - Decisão

Pelas razões de facto e de direito acima aduzidas, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada, de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pelo STRUN «a realizar das 0h00 do dia 22 de julho de 2024 às 2h00 do dia 23 de julho de 2024», com o seguinte conteúdo:

1- Em termos gerais

a) Para todo o período da greve:

- O serviço de pronto-socorro;
- Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;
- Os serviços de apoio à linha aérea e desempanagem;

b) Para o período diurno

- O serviço de seis viaturas nas linhas 205 e 901/906;
- O serviço de cinco viaturas nas linhas 600 e 704;
- O serviço de quatro viaturas nas linhas 200, 204, 500, 602 e 903;
- O serviço de três viaturas nas linhas 201, 207, 208, 305, 502, 701 e 702;
- O serviço de duas viaturas nas linhas 700, 801 e 907;

c) Para o período nocturno:

- O serviço de três viaturas nas linhas 205, 600 e 903;
- O serviço de duas viaturas nas linhas 200, 204, 305, 502, 602, 700, 701, 702, 801 e 901/906;
- O serviço de uma viatura na linha 907;

d) Para o período de madrugada.

O funcionamento dos serviços da rede da madrugada (1M, 2M, 3M, 4M, 5M, 7M, 8M 9M, 10M, 11M, 12M e 13M).

2- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, o termo de actividades em curso no início do período de greve e restantes operações necessárias;

3- Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela STCP - Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA;

4- Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deve o representante da associação sindical, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser representantes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso aquele representante não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 18 de julho de 2024.

António José Bastos Nunes de Carvalho, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 26 de julho de 2024

Número do processo: 19/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA | STAL - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 18 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 26 de julho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

1- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 18 de julho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António José Bastos Nunes de Carvalho;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Jorge Manuel Abreu Rodrigues;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 22 de julho de 2024, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

5- Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Joaquim Sousa;

Miguel Vidigal.

Pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

Rui Fernando Santos da Silva;

Ricardo Nascimento.

Os representantes das partes expuseram a sua posição quanto à fixação dos serviços mínimos e prestaram

os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Os factos

6- a greve abrange todos os trabalhadores ao serviço da RESINORTE no EcoParque de Riba de Ave, independentemente do vínculo.

7- A RESINORTE é uma empresa concessionária de gestão e exploração, em regime de serviço público, do sistema multimunicipal de tratamento e de recolha de resíduos urbanos no Norte Central.

8- Cerca de metade dos resíduos entregues pelos municípios à RESINORTE, concretamente os provenientes dos seis municípios do Vale do Ave, são recepcionados na TMB (tratamento mecânico biológico) de Riba de Ave, servindo uma população de mais de 450 mil habitantes.

9- A área geográfica servida pela concessão da RESINORTE na região do Ave abrange cerca de 900 km².

10- A greve tem, em termos gerais, um período de duração de 24 horas (muito embora possa abranger, nos termos do pré-aviso, uma faixa horária mais alargada, já que para os trabalhadores cujo trabalho se inicie antes das 0h00 do dia 26 de julho de 2024 ou se prolongue para além das 24h00 do mesmo dia, o pré-aviso compreende toda a jornada de trabalho).

11- Em dia de greve, os resíduos indiferenciados recebidos na TMB de Riba de Ave, não sendo fixados serviços mínimos para o efeito, não são tratados e ficam acumulados, passando essa unidade a funcionar como se de uma estação de transferência se tratasse, só dispondo de capacidade de armazenagem para 12 horas, podendo mostrar-se necessária a retirada desses resíduos para evitar que entrem em decomposição.

12- Prevê-se para dia 26 de julho um período de calor, no qual as temperaturas máximas poderão exceder bastante os 30 °C.

13- O dia 26 de julho antecede um fim de semana.

14- O período em que decorrerá a greve corresponde a um momento de algum incremento da população visitante, embora coincida com o início do êxodo correspondente ao gozo de férias.

15- A suspensão de recolha nos ecopontos pode dar origem a transbordo dos materiais aí colocados (vidro, plásticos e papel), bem como, por má prática dos municípios, à deposição de resíduos, incluindo de outro tipo de matérias, incluindo matérias degradáveis, fora dos contentores.

16- O STAL reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, ou seja:

– Só devem ser mantidos os serviços mínimos para aqueles serviços que «funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, 7 dias na semana», «propondo-se acolher o acórdão do tribunal arbitral proferido no âmbito do Processo n.º 03/2024 - SM, com as especificidades decorrentes da aplicação à presente greve e situação actual da empresa», correspondendo, concretamente, a: *i*) um trabalhador para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela recepção de resíduos urbanos; *ii*) uma equipa de prevenção constituída por um electricista, um mecânico e um perito em biogás, para zelar pelo bom funcionamento da ETAL, da ETAR e do centro electroprodutor de energia a partir do biogás; *iii*) um operador para a recepção dos resíduos na estação de transferência de Fafe;

– Em sede de serviços mínimos relativos à segurança e manutenção das instalações: *i*) «nos serviços que não funcionem ininterruptamente ou que não correspondam a necessidades sociais impreteríveis, a segurança e a manutenção do equipamento e instalações serão assegurados nos mesmos termos em que o são nos períodos de interrupção do funcionamento ou de encerramento»; *ii*) «nos serviços que funcionem ininterruptamente e que correspondam a necessidades sociais impreteríveis, os serviços necessários à segurança e a manutenção do equipamento e instalações serão assegurados no âmbito dos serviços mínimos».

17- A RESINORTE reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, nos termos da qual os serviços mínimos a manter e os trabalhadores necessários para os assegurar deverão ser os seguintes:

– Relativamente à recepção de resíduos urbanos na unidade TMB (tratamento mecânico biológico) de Riba de Ave deve ser mantido em cada um dos dois turnos um manobrador e um operador de garra;

– No âmbito do transporte de resíduos de ecocentros e estações de transferência, um operador e dois motoristas de transportes para a estação de transferência de Fafe;

– Afectação de seis equipas de recolha seletiva multimaterial, para satisfação das necessidades mínimas requeridas nas 6 grandes cidades da região do Vale do Ave (Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Trofa e Vizela), envolvendo, no total, doze trabalhadores (seis motoristas e seis operadores).

18- A RESINORTE referiu, no âmbito da prestação de esclarecimentos ao tribunal, que, nas circunstâncias presentes e tendo em conta a duração da greve, não se mostra necessário o funcionamento de uma equipa de prevenção.

IV - Enquadramento jurídico fundamentação

19- A Constituição da República Portuguesa consagra, no número 1 do artigo 57.º, o direito à greve, inserindo-o no catálogo dos direitos, liberdades e garantias¹. O Tribunal Constitucional tem, por várias ocasiões, explicitado a razão de ser desta opção do legislador constituinte, sublinhando, em particular, que «o que o artigo 57.º da CRP confere a quem trabalha é a faculdade (a liberdade) de recusa da prestação de trabalho contratualmente devida, faculdade essa cujo exercício não pode ser obstaculizado pelo estado ou pelos poderes públicos, que têm portanto perante ela o dever principal de não fazer ou de não interferir que caracteriza precisamente a estrutura típica dos «direitos, liberdades e garantias»².

20- «O direito à greve, como qualquer direito subjectivo, é um direito limitado e limitável»³. Confronta-se, desde logo, com as limitações que resultam da necessidade de compatibilizar o seu exercício com a tutela de outras posições jurídicas fundamentais constitucionalmente tuteladas. Avultam aqui, em primeira linha, imperativos de preservação do suporte da organização produtiva e da relação de trabalho e, bem assim, os que decorrem da ideia de «reserva geral de compatibilização com outros bens que o Estado deve prosseguir e a cuja realização se encontra igualmente vinculado»⁴, maxime os que envolvem direitos fundamentais dos membros da comunidade social, ou, numa outra abordagem, da pura e simples necessidade de uma «interpretação objetiva e sistemática da Constituição»⁵. Pode, quanto a esta última dimensão, falar-se mesmo, de um consenso quanto ao «reconhecimento da necessidade de impedir que a paralisação afecte valores jurídicos fundamentais dos cidadãos-utentes, de forma que tem sido pacífica a aceitação de que o recurso à greve nesses serviços deve coexistir com a preservação de um princípio de solidariedade social»⁶.

21- O mesmo artigo 57.º da Constituição determina, no seu número 3, que «a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis». Com este preceito, reconhece-se, em primeiro lugar, a necessidade de assegurar a concordância prática do exercício do direito de greve com a defesa de outros bens jurídicos fundamentais. Ao mesmo tempo, comete-se ao legislador a definição dos termos em que essa compatibilização deve ser alcançada. Introduzido na Constituição pela revisão constitucional de 1997, este preceito corresponde, nestas duas vertentes, ao que vinha já sendo entendido, designadamente ao nível da jurisprudência constitucional⁷.

22- A efectivação desta concordância prática no exercício de posições jurídicas envolve, naturalmente, a possibilidade de compressão de específicas «faculdades materiais e dimensões funcionais que integram o conteúdo complexo dos direitos em questão»⁸. Por força do reconhecimento do direito de greve no quadro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, esta restrição terá de respeitar os parâmetros inscritos nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição. Assim, as restrições devem «limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (número 2 do artigo 18.º) e não podem ser diminuídos «a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais».

23- No desenvolvimento do regime de exercício do direito de greve, o Código do Trabalho estabelece, no número 1 do artigo 537.º, para os casos em que seja declarada greve em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a obrigação de prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades. O número 2 oferece um elenco exemplificativo de empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, identificando como tais aqueles que se inserem em determinados sectores.

24- Por seu turno, em sede de concretização da obrigação referida no número 1 do artigo 537.º, o número 5 do artigo 538.º determina que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

¹ Cfr., em termos gerais, sobre o alcance e os efeitos desta opção do legislador constituinte, B. LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, Lisboa, Verbo, 1984, pp. 32-33 e J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 751.

² Acórdão n.º 572/2008, com referência também aos Acórdãos n.ºs 289/92, 868/96 e 199/2005 do mesmo tribunal.

³ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º in J. MIRANDA/R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, 2.ª ed. revista, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2017, p. 819.

⁴ J. REIS NOVAIS, *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, p. 570.

⁵ J. MIRANDA/J. PEREIRA DA SILVA, anotação ao artigo 18.º in J. MIRANDA/R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, cit., pp. 269-271.

⁶ F. LIBERAL FERNANDES, *A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp. 132-133.

⁷ Referimo-nos, em particular, ao Acórdão n.º 289/1992 do Tribunal Constitucional.

⁸ J. PEREIRA DA SILVA, *Deveres do Estado de protecção de direitos fundamentais*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015, p. 505.

25- Os parâmetros legais estabelecidos no número 5 do artigo 538.º correspondem aos corolários que a doutrina e a jurisprudência constitucionais retiram do número 2 do artigo 18.º da Constituição⁹. E implicam, necessariamente, uma ponderação, a realizar no caso concreto, não podendo «ser considerado isoladamente ou fora de um contexto relacional»¹⁰, antes se requerendo um balanceamento dos bens ou interesses em conflito¹¹. Socorrendo-nos da formulação de Reis Novais, «o sentido da compatibilização e o seu alcance concreto ou, noutra perspectiva, a medida em que cada um dos bens em colisão pode ou deve ceder é determinada mediante uma avaliação, valoração e ponderação do peso relativo que, do ponto de vista da Constituição, eles apresentam no caso concreto»¹². Esta ponderação terá, pois, de ser realizada nos termos definidos pelos parâmetros constitucionais e legais que acabamos de referir.

26- Nesta medida, podemos entender, com Romano Martinez, que é incontornável «uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos», «já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»¹³. Dispomos, em todo o caso, como se disse, por força do disposto nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição e do número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, dos parâmetros necessários a essa ponderação.

27- Como se sintetizou no recente acórdão de arbitragem obrigatória proferido no Processo n.º 42/2023 - SM, destes parâmetros resulta, fundamentalmente o seguinte: «o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos» (sublinhados nossos).

28- E tal como nesse acórdão se fazia, deve ter-se presente, na esteira da jurisprudência dos tribunais superiores, que, «a fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»¹⁴.

29- Encontrados os parâmetros constitucionais e legais a observar, cabe proceder à sua aplicação ao caso concreto.

30- Está em causa no presente processo uma greve que abrange os trabalhadores ao serviço da RESINORTE no EcoParque de Riba de Ave, que integra a unidade de produção de Riba de Ave (UP4), através da qual aquela empresa desempenha a sua actividade enquanto concessionária da gestão e exploração, em regime de serviço público, do sistema multimunicipal de tratamento e de recolha de resíduos urbanos no Norte Central. Trata-se de uma actividade essencial para a satisfação de interesses com relevância constitucional, como sejam o direito à saúde, consagrado no artigo 64.º da Constituição (e que deve também ser entendido no quadro do previsto no artigo 25.º do texto constitucional)¹⁵, e o direito ao ambiente e qualidade de vida, reconhecido no artigo 66.º da lei fundamental.

31- Também na alínea c) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho se consideram como estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que desenvolvam actividades no âmbito da garantia da salubridade pública. Salubridade deve ser entendida, neste quadro, como o «o con-

⁹ Para a enunciação dos subprincípios em que se desdobra o princípio da proporcionalidade inscrito no número 2 do artigo 18.º da Constituição, cfr., por todos, J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, I, cit., pp. 392-393.

¹⁰ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º, cit., p. 820

¹¹ Acórdão n.º 527/2008 do Tribunal Constitucional.

¹² As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição, cit., p.571.

¹³ Direito do Trabalho, 11.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023, p. 1270.

¹⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 3 de dezembro de 2014, proferido no Processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt

¹⁵ Estão aqui em causa, desde logo, como vertentes fundamentais, o «direito a exigir do Estado (ou de terceiros) que se abstenham de qualquer acto que prejudique a saúde» e «o direito às medidas e prestações estaduais visando a prevenção das doenças e o tratamento delas» - J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, I, cit., p. 825.

junto de condições higiénicas do meio ambiente, com acção favorável sobre a saúde do homem»¹⁶. Os direitos à saúde e a um ambiente de vida humano sadio e ecologicamente equilibrado implicam, na verdade, a garantia de certas condições, que podem ser reconduzidas a este conceito de salubridade pública, com evidente relevância jusfundamental¹⁷.

32- Nesta medida, afigura-se claro que, na situação em apreço, estamos perante uma greve que afecta a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, para efeito do previsto no número 3 do artigo 57.º da Constituição e no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

33- Isto mesmo tem sido reconhecido, em várias ocasiões, por este Tribunal Arbitral (vejam-se, entre outros, os acórdãos proferidos no Processo n.º 32/2019 - SM, n.º 09.10.11/2020 - SM e, mais recentemente, no Processo n.º 10/2024 - SM), assim como noutra jurisprudência¹⁸. Aliás, conforme resulta do pré-aviso de greve, da proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa e da acta da reunião realizada com a DGERT, este entendimento é assumido, na situação vertente, pelo STAL e pela RESINORTE.

34- Importa então, considerando os parâmetros acima referidos, verificar, perante os contornos da greve em apreço, se estão verificadas as condições susceptíveis de justificar a fixação de serviços mínimos.

35- Como se deixou referido, a RESINORTE expressamente declarou considerar desnecessária a determinação de funcionamento de uma equipa de prevenção na TMB.

36- No que se refere às necessidades decorrentes da recepção de resíduos na TMB durante o período de greve, entre os quais se incluem matérias degradáveis e que podem entrar em decomposição, mostra-se necessário e adequado, para tutela dos valores jusfundamentais em causa, assegurar quer a recepção desses resíduos, quer, quando tal se mostre necessário por força do tipo de resíduos envolvidos e das limitações de armazenamento do TMB, o apoio à sua remoção (que será realizada por trabalhadores sem vínculo à RESINORTE, nos termos da normal execução de contratos existentes). Para este efeito, e na sequência da orientação que vem sendo assumida por este Tribunal (por ex., nos acórdãos proferidos nos Processos n.º 03/2024 - SM e n.º 10/2024 - SM), considera-se proporcional a afectação de um operador por turno. Por outro lado, também para o apoio à eventual necessidade de remoção de resíduos se considera razoável, no plano da proporcionalidade, a afectação de um operador de equipamentos por turno.

37- O STAL e a RESINORTE convergem na inclusão, no âmbito dos serviços mínimos a prestar, da afectação de um operador à Estação de Transferência de Fafe, para satisfação das necessidades mínimas de segurança necessárias à deposição de resíduos e à vigilância das instalações. Esta tem, também, sido a linha adoptada, para situações similares, por este Tribunal Arbitral, designadamente nos Acórdãos mencionados no ponto anterior. Coincidindo com a ponderação realizada nesses Acórdãos, e de acordo com os esclarecimentos prestados a este tribunal, considera-se também necessária, adequada e proporcional a afectação de um motorista para a movimentação de resíduos no âmbito dessa estação de transferência.

38- No que concerne à afectação de trabalhadores à actividade de recolha selectiva multimaterial, considera esta tribunal (ainda na linha dos referidos acórdãos) que não está demonstrado que o tipo de materiais deposto nos ecopontos e cuja remoção cabe à RESINORTE seja susceptível de, numa paralisação como a que está aqui em apreço, originar um perigo de lesão para os valores jusfundamentais em causa que possa, de acordo com os referidos critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade, justificar a compressão do direito à greve. O tribunal, para além dos dados de experiência agora recolhidos e que confirmam o que constava já da anterior jurisprudência, teve em conta que a RESINORTE tem meios de monitorização e informação que lhe permitem prevenir e acautelar muito substancialmente os riscos de transbordo e os que lhe estão associados. Não ficou, também, demonstrado que não possam os municípios, conhecedores da situação de paralisação, evitar a eventual proliferação ou acumulação de resíduos de outra natureza junto dos ecopontos durante o período de greve. Nesta medida, para além de não se encontrar demonstrada a verificação dos parâmetros que podem fundamentar a compressão do direito de greve, afigura-se, até por força dos esclarecimentos prestados ao Tribunal Arbitral pelo STAL e pela RESINORTE, que será viável a adopção de meios de prevenção que não passem pela limitação de uma posição jurídica com o estatuto dos direitos, liberdades e garantias.

V - Decisão

Pelas razões de facto e de direito acima expostas, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve a todo o trabalho, a realizar das 0h00 e as 24h00 de dia 26 de julho de 2024», nos termos seguintes:

¹⁶ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de maio de 1991, proferido no Processo n.º JTRP0000533.

¹⁷ Como se reconhece, por exemplo, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 29 de novembro de 2016, proferido no Processo n.º 7613/09.3TBCSC.L1.S1

¹⁸ Cfr., por ex., o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de maio de 2020, proferido no Processo n.º 206/20.6YRLSB.

a) Deve ser assegurado o serviço de um trabalhador, por turno, para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de resíduos urbanos na TMB, bem como o serviço de um operador de equipamento («operador de garra»), por turno, neste caso exclusivamente afecto ao apoio a eventual necessidade de transferência de resíduos que se encontrem depositados na TMB (sendo a deslocação dos resíduos realizada nos termos da execução dos contratos existentes, celebrados pela RESINORTE com outras empresas);

b) Deve ser assegurado na estação de transferência de Fafe o serviço de um operador e de um motorista.

Mais se determina que:

– O STAL deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a RESINORTE fazê-lo, caso não seja atempadamente informada desta designação;

– O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 23 de julho de 2024.

António José Bastos Nunes de Carvalho, árbitro presidente.

Jorge Manuel Abreu Rodrigues, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na TTSL - Transtejo Soflusa, SA de 29 de julho a 2 de agosto de 2024

Número do processo: 20/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na TTSL - Transtejo Soflusa, SA | STFCMM - Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 22 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na TTSL - Transtejo Soflusa, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre os dias 29 de julho e 2 de agosto de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

1- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 22 de julho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António José Bastos Nunes de Carvalho;
- Árbitra da parte dos trabalhadores: Maria Helena Gouveia Carrilho;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 25 de julho de 2024, pelas 11h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

5- Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STFCMM - Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e SNTSF - Sin-

dicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Carlos Manuel Domingos Costa;

João Paulo Tavares Cirne;

Dinis Manuel Rocha Borges.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Paulo Cesar Silvério Mota.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

António Jorge de Oliveira Bonança.

Pela TTSL - Transtejo Soflusa, SA:

Isa Alexandra Limão Lopes;

Nuno Miguel Varela Bentes;

Henrique de Almeida Machado.

Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes dos sindicatos reiteraram a posição expressa no pré-aviso e na reunião com a DGERT quanto à prestação de serviços mínimos. Manifestaram a sua disponibilidade para assegurar, no quadro dos serviços mínimos, os fixados nas decisões arbitrais proferidas nos Processos n.º 42/2001 e n.º/25_26/2022 - SM, ou seja, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações da TTSL, bem como os serviços de natureza urgente e de socorro e os necessários à segurança do terminal ou de algum navio.

Os representantes da empresa reiteraram a posição expressa na proposta que integra os autos e na reunião realizada na DGERT e que envolve, para além dos referidos acima, os seguintes serviços mínimos:

– Ligação Barreiro - Terreiro do Paço: A carreira das 5h05 (com regresso ao Barreiro às 5h30, com passageiros embarcados, por motivos de segurança), que implica uma tripulação composta por 4 elementos (1 mestre, 1 maquinista prático e 2 marinheiros), bem como 1 auxiliar de terra para a operação de amarração/desamarração do navio no Barreiro e, para a gestão de embarque e desembarque de passageiros e o controlo do navio em operação, a afectação de 1 agente comercial ao terminal do barreiro e 1 agente comercial ao terminal do Terreiro do Paço;

– Ligação Cacilhas - Cais do Sodré: A carreira das 5h20 (com regresso a Cacilhas às 5h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança), que implica uma tripulação composta por 4 elementos (1 mestre, 1 maquinista prático e 2 marinheiros), bem como 1 marinheiro para a operação de amarração/desamarração do navio em Cacilhas e, para a gestão de embarque e desembarque de passageiros e o controlo do navio em operação, a afectação de 1 chefe de terminal no terminal de Cacilhas e 1 chefe de terminal ao terminal do Cais do Sodré (que assegurará a gestão do embarque e desembarque de passageiros e o controlo da lotação dos navios em operação das ligações de Cacilhas, Montijo e Setúbal);

– Ligação Seixal - Cais do Sodré: A carreira das 6h10 (com regresso ao Seixal às 6h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança), que implica uma tripulação composta por 4 elementos (1 mestre, 1 maquinista prático e 2 marinheiros), bem como 1 marinheiro para a operação de amarração/desamarração do navio no Seixal e, para a gestão de embarque e desembarque de passageiros e o controlo do navio em operação, a afectação de 1 chefe de terminal no terminal do Seixal e 1 chefe de terminal ao terminal do Cais do Sodré (correspondendo ao elemento referido no final do ponto anterior);

– Ligação Montijo - Cais do Sodré: A carreira das 6h00 (com regresso ao Montijo às 6h30, com passageiros embarcados, por motivos de segurança), que implica uma tripulação composta por 4 elementos (1 mestre, 1 maquinista prático e 2 marinheiros), bem como 1 marinheiro para a operação de amarração/desamarração do navio no Montijo e, para a gestão de embarque e desembarque de passageiros e o controlo do navio em operação, a afectação de 1 chefe de terminal ao terminal do Montijo e 1 chefe de terminal ao terminal do Cais do Sodré (correspondendo ao elemento referido no final dos dois pontos anteriores).

Verifica-se que o afastamento entre as posições das partes se cinge à inclusão, ou não, no elenco dos serviços mínimos a prestar, da primeira carreira em cada uma das ligações referidas, entendendo-se que não se mostra necessária a fixação de serviços mínimos quanto às demais carreiras.

Tendo sido solicitada à DGERT informação sobre a existência de outras greves no sector dos transportes temporalmente coincidentes com a greve que determina a constituição deste Tribunal Arbitral, foi comunicado, por mensagem electrónica de 23 de julho de 2024, que «nesta direção-geral não temos conhecimento de greves no setor dos transportes convocadas para o período compreendido entre o dia 29 de julho e 2 de agosto de 2024».

III - Enquadramento jurídico fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa consagra, no número 1 do artigo 57.º, o direito à greve, inserindo-o no catálogo dos direitos, liberdades e garantias¹. O Tribunal Constitucional tem, por várias ocasiões, explicitado a razão de ser desta opção do legislador constituinte, sublinhando, em particular, que «o que o artigo 57.º da CRP confere a quem trabalha é a faculdade (a liberdade) de recusa da prestação de trabalho contratualmente devida, faculdade essa cujo exercício não pode ser obstaculizado pelo estado ou pelos poderes públicos, que têm portanto perante ela o dever principal de não fazer ou de não interferir que caracteriza precisamente a estrutura típica dos «direitos, liberdades e garantias»»².

7- «O direito à greve, como qualquer direito subjectivo, é um direito limitado e limitável»³. Confronta-se, desde logo, com as limitações que resultam da necessidade de compatibilizar o seu exercício com a tutela de outras posições jurídicas fundamentais constitucionalmente tuteladas. Avultam aqui, em primeira linha, imperativos de preservação do suporte da organização produtiva e da relação de trabalho e, bem assim, os que decorrem da ideia de reserva geral de compatibilização com outros bens que o Estado deve prosseguir e a cuja realização se encontra igualmente vinculado»⁴, maxime os que envolvem direitos fundamentais dos membros da comunidade social, ou, numa outra abordagem, da pura e simples necessidade de uma «interpretação objetiva e sistemática da Constituição»⁵. Pode, quanto a esta última dimensão, falar-se mesmo, de um consenso quanto ao «reconhecimento da necessidade de impedir que a paralisação afecte valores jurídicos fundamentais dos cidadãos-utentes, de forma que tem sido pacífica a aceitação de que o recurso à greve nesses serviços deve coexistir com a preservação de um princípio de solidariedade social»⁶.

8- O mesmo artigo 57.º da Constituição determina, no seu número 3, que «a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis». Com este preceito, reconhece-se, em primeiro lugar, a necessidade de assegurar a concordância prática do exercício do direito de greve com a defesa de outros bens jurídicos fundamentais. Ao mesmo tempo, comete-se ao legislador a definição dos termos em que essa compatibilização deve ser alcançada. Introduzido na Constituição pela revisão constitucional de 1997, este preceito corresponde, nestas duas vertentes, ao que vinha já sendo entendido, designadamente ao nível da jurisprudência constitucional⁷.

9- A efectivação desta concordância prática no exercício de posições jurídicas envolve, naturalmente, a possibilidade de compressão de específicas «faculdades materiais e dimensões funcionais que integram o conteúdo complexo dos direitos em questão»⁸. Por força do reconhecimento do direito de greve no quadro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, esta restrição terá de respeitar os parâmetros inscritos nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição. Assim, as restrições devem «limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (número 2 do artigo 18.º) e não podem ser diminuídos «a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais».

10- No desenvolvimento do regime de exercício do direito de greve, o Código do Trabalho estabelece, no número 1 do artigo 537.º, para os casos em que seja declarada greve em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a obrigação de prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades. O número 2 oferece um elenco exemplificativo de empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, identificando como tais aqueles que se inserem em determinados sectores.

11- Por seu turno, em sede de concretização da obrigação referida no número 1 do artigo 537.º, o número 5 do artigo 538.º determina que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

¹ Cfr., em termos gerais, sobre o alcance e os efeitos desta opção do legislador constituinte, B. LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, Lisboa, Verbo, 1984, pp. 32-33 e J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 751.

² Acórdão n.º 572/2008, com referência também aos Acórdãos n.ºs 289/1992, 868/1996 e 199/2005 do mesmo tribunal.

³ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º in J. MIRANDA/R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, 2.ª ed. revista, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2017, p. 819.

⁴ J. REIS NOVAIS, *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, p. 570.

⁵ J. MIRANDA/J. PEREIRA DA SILVA, anotação ao artigo 18.º in J. MIRANDA/R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, cit., pp. 269-271.

⁶ F. LIBERAL FERNANDES, *A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp. 132-133.

⁷ Referimo-nos, em particular, ao Acórdão n.º 289/1992 do Tribunal Constitucional.

⁸ J. PEREIRA DA SILVA, *Deveres do Estado de protecção de direitos fundamentais*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015, p. 505.

12- Os parâmetros legais estabelecidos no número 5 do artigo 538.º correspondem aos corolários que a doutrina e a jurisprudência constitucionais retiram do número 2 do artigo 18.º da Constituição⁹. E implicam, necessariamente, uma ponderação, a realizar no caso concreto, não podendo «ser considerado isoladamente ou fora de um contexto relacional»¹⁰, antes se requerendo um balanceamento dos bens ou interesses em conflito¹¹. Socorrendo-nos da formulação de Reis Novais, «o sentido da compatibilização e o seu alcance concreto ou, noutra perspectiva, a medida em que cada um dos bens em colisão pode ou deve ceder é determinada mediante uma avaliação, valoração e ponderação do peso relativo que, do ponto de vista da Constituição, eles apresentam no caso concreto»¹². Esta ponderação terá, pois, de ser realizada nos termos definidos pelos parâmetros constitucionais e legais que acabamos de referir.

13- Nesta medida, podemos entender, com Romano Martinez, que é incontornável «uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos», «já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»¹³. Dispomos, em todo o caso, como se disse, por força do disposto nos números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição e do número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, dos parâmetros necessários a essa ponderação.

14- Como se sintetizou no recente acórdão de arbitragem obrigatória proferido no Processo n.º 42/2023 - SM, destes parâmetros resulta, fundamentalmente o seguinte: «o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos» (sublinhados nossos).

15- E tal como nesse acórdão se fazia, deve ter-se presente, na esteira da jurisprudência dos tribunais superiores, que, «a fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»¹⁴.

16- Encontrados os parâmetros constitucionais e legais a observar, cabe proceder à sua aplicação ao caso concreto.

17- Está em causa no presente processo uma greve que afecta um transporte público essencial da área metropolitana do Lisboa, o assegurado pela TTSL nas ligações referidas. Entre os direitos fundamentais objecto de reconhecimento constitucional figuram, desde logo, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (número 1 do artigo 44.º da Constituição), assim como o direito ao trabalho (número 1 do artigo 58.º da Constituição) - assim como, correlativamente, o direito ao repouso (alínea e) do número 1 do artigo 59.º) - e, normalmente, também o direito à saúde (artigo 73.º da Constituição), posições jurídicas que uma greve no sector dos transportes públicos pode claramente afectar. Por isso mesmo, a alínea h) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho insere expressamente no universo das empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis as que asseguram serviços de transporte de passageiros. Como se escreveu na decisão arbitral proferida no Processo n.º 18/2022, «a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos».

⁹ Para a enunciação dos subprincípios em que se desdobra o princípio da proporcionalidade inscrito no número 2 do artigo 18.º da Constituição, cfr., por todos, J. GOMES CANOTILHO/ VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, cit., pp. 392-393.

¹⁰ R. MEDEIROS, anotação ao artigo 57.º, cit., p. 820

¹¹ Acórdão n.º 527/2008 do Tribunal Constitucional.

¹² As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição, cit., p.571.

¹³ Direito do Trabalho, 11.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023, p. 1270.

¹⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 3 de dezembro de 2014, proferido no Processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt

18- Permanece, no entanto, a necessidade de realizar a ponderação, em concreto, quanto à verificação dos parâmetros da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito.

19- Com efeito, tal como referido no recente acórdão proferido por este tribunal no Processo n.º 17/2024, «a preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe (...) que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos», sendo certo que, envolvendo tipicamente o exercício do direito de greve a causação de «prejuízos e transtornos de vária ordem, designadamente, para os utentes do serviço paralisado», a limitação dos concretos moldes de exercício do direito de greve apenas pode ocorrer «quando aqueles prejuízos e transtornos se revelarem socialmente intoleráveis».

20- Na situação em juízo importa, em concreto, atender ao seguinte:

- Está em causa uma paralisação limitada a 3 horas por turno;
- A greve decretada abrange um período correspondente a uma semana completa de trabalho (de 29 de julho a 2 de agosto);
- Durante a maior parte dos períodos de paralisação, estão disponíveis meios alternativos de transporte;
- O início do funcionamento desses serviços alternativos - em termos que fundam a não solicitação de serviços mínimos para além dos requeridos pela TTSL - tem lugar pouco depois do início das carreiras que constam da proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa;
- Mesmo nas faixas horárias cobertas pelas carreiras referidas na proposta de serviços mínimos apresentada pela TTSL estão disponíveis algumas alternativas, ainda que não assegurem uma cabal substituição, possam apresentar menor fiabilidade e tendencialmente acarretem transtorno para os utentes (seja pelo maior tempo de percurso, seja pela eventual necessidade de transbordo, seja ainda pela falta de coincidência do local de destino com aquele que é o habitual);
- O acesso a esses meios alternativos pode ter lugar com o mesmo título de transporte («passe social»), habitualmente detido pelos passageiros nas ligações em causa;
- A greve decorre num período de férias escolares;
- As concretas carreiras em causa não serão, de acordo com critérios de normalidade, utilizados para a satisfação de necessidades urgentes e inadiáveis de acesso a serviços de saúde.

21- Conforme se notou já, as greves no sector dos transportes projectam, tipicamente, nos utentes os prejuízos associados à paralisação, implicando transtornos de vária ordem. No caso em apreço, esses transtornos envolvem a deslocação para o trabalho, podendo implicar um maior tempo de percurso (com natural prejuízo para o direito ao descanso e com potencial acréscimo de esforço e de incomodidade) e/ou o atraso no início da jornada de trabalho. De outra parte, os utentes afectados serão trabalhadores cujo horário de trabalho se inicia nas primeiras horas da manhã, em profissões normalmente associadas a menor capacidade económica e maior fragilidade, como sejam as do sector das limpezas.

22- Todavia, não existe verdadeira inviabilização da respectiva jornada de trabalho, já que apenas poderá ser afectada a parte inicial dessa jornada e, pelas razões aduzidas, em termos necessariamente limitados. Ainda que, reconhece-se, venham a ser atingidos por transtornos de vária ordem, como acontece tipicamente aos utentes de serviços públicos paralisados por greves. De outra parte, e muito embora, insista-se, tal possa envolver incómodos relevantes, existem várias soluções alternativas de transporte. Mesmo que esses meios alternativos de transporte não iniciem nem terminem os seus percursos nos locais habituais, tal não tem fatalmente de ser desvantajoso - e, menos ainda, socialmente inaceitável - para a generalidade dos trabalhadores. Não pode, também, deixar de se ter presente que o grande factor de preferência pelo transporte fluvial relativamente ao assegurado por meios rodoviários assenta nos constrangimentos de circulação, os quais, nas faixas horárias em causa, são naturalmente menores.

23- Por outro lado, tendo em consideração os termos em que é decretada a greve, a determinação dos serviços mínimos pretendidos pela TTSL redundaria, substancialmente, no esvaziamento da paralisação a realizar pelos trabalhadores afectados ao primeiro turno, privando-a, objectivamente, de qualquer efectividade, com o que poderá ficar vulnerado o seu conteúdo essencial.

24- Afigura-se, nesta medida, que os serviços pretendidos pela TTSL não passam o crivo constituído pelo parâmetro da necessidade. E que, pelas mesmas razões, não cumprem as exigências postas pelo parâmetro da proporcionalidade em sentido estrito.

25- No que concerne aos serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades urgentes ou à segurança e manutenção de instalações e equipamentos verifica-se que tanto os sindicatos como a TTSL convergem na sua exigibilidade, pressupondo que a sua realização terá lugar de acordo com o que tem sido a prática aceite por ambas as partes e por elas assumida como adequada e suficiente. Considera-se, por isso, este Tribunal exonerado da necessidade de proceder à respectiva quantificação (nos mesmos moldes em que tal se tem verificado em anteriores decisões arbitrais proferidas em situações similares).

IV - Decisão

Pelas razões de facto e de direito acima expostas, o Tribunal Arbitral decide, por maioria, definir os serviços mínimos a cumprir em relação à anunciada greve declarada por STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE, SITRA e SNTSF para todos os trabalhadores da TTSL - Transtejo Soflusa, SA por períodos de três horas por turno/serviço, entre os dias 29 de julho e 2 de agosto de 2024, nos termos seguintes:

Os trabalhadores grevistas e os sindicatos que decretaram a greve asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações da TTSL em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem, incluindo, designadamente, os serviços de natureza urgente e de socorro, bem como os necessários à segurança do terminal ou de algum navio.

Mais se determina que:

- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a TTSL fazê-lo, caso não seja atempadamente informada desta designação;
- O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 26 de julho de 2024.

António José Bastos Nunes de Carvalho, árbitro presidente.

Maria Helena Gouveia Carrilho, árbitra de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em vários Hospitais, EPE no dia 2 de agosto de 2024

Número do processo: 21/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve no Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde das Lezírias, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde São José, EPE | SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 23 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Porto e de Lisboa (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesse mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados no Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde das Lezírias, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde São José, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 2 de agosto de 2024, das 8h00 às 24h00, nos termos definidos no pré-aviso de greve.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT do Porto e de Lisboa, no dia 23 de julho, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitra presidente: Sandra Catarina de Oliveira Carvalho;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Jorge Manuel Abreu Rodrigues;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 26 de julho, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e das entidades públicas empresariais de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

José Carlos Martins.

Pelo Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE:

Luísa Martins;

Sofia Padilha.

Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:

Filipe Marcelino;

Daniela Nunes.

Unidade Local de Saúde de São João, EPE:

Anabela Morais.

Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE:

Maria Emília Prudente;

Isabel Neves.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

Sérgio Gomes;

Ana Lopes.

Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE e Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE:

Lucrecia Moreira.

Unidade Local de Saúde São José, EPE:

Maria Adelaide Canas.

Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE:

Olinda Bela Azevedo Rocha.

Não esteve presente nem se fez representar a Unidade Local de Saúde das Lezírias, EPE.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os/As representantes das entidades empresariais de saúde reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos três propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

7- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa, se tal prestação se afigurar indispensável à satisfação dessas necessidades (números 1 e alínea b) do número 2 do artigo 537.º do CT).

8- Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP e número 5 do artigo 538.º do CT), sendo certo que esta tarefa de concordância prática não pode deixar de atender aos concretos direitos em conflito, assim como às circunstâncias envolventes.

9- No caso em apreço, estamos em presença de uma greve suscetível de afetar o direito à saúde (artigo 64.º da CRP) - direito social de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias em vários dos respetivos segmentos -, cujo nível de afetação é particularmente gravoso por ter impacto potencial no direito à vida (artigo 24.º da CRP) e no direito à integridade física (artigo 25.º da CRP), direitos à luz dos quais deve ser ponderada a concreta restrição do direito à greve.

10- Estamos, sem margem para dúvidas, perante necessidades sociais impreteríveis que não podem ser asseguradas sem a fixação de serviços mínimos.

11- O requisito da adequação também se encontra preenchido, uma vez que os serviços mínimos a fixar são idóneos para assegurarem a salvaguarda dos direitos em conflito supramencionados.

12- Cumpre, então, atender à proporcionalidade em sentido estrito, a qual, sem esvaziar o direito à greve, não pode, na tarefa de ponderação, abstrair-se dos concretos direitos afetados pela greve e da posição central dos mesmos no domínio jusconstitucional. Há que recordar que está em causa a proteção de direitos fundamentais dos cidadãos (utentes do SNS) e não do empregador, o que justifica a concreta concordância dos

direitos em conflito para tutela dos direitos referidos.

13- Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs 39/2023, 43/2023, 4/2024, 6/2024, promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

14- A presente decisão procede, todavia, a alguns ajustamentos pontuais: Exclusão de certas tarefas que não executadas por esta categoria profissional e que, por isso, não cabem nesta fixação de serviços mínimos e, por outro lado, a particularização de algumas outras que já decorreriam, na nossa opinião, de outras alíneas, mas cuja individualização se afigura pertinente por contribuir para uma maior segurança jurídica. E, por fim, há que considerar a realidade das novas ULS, em especial no contexto dos cuidados de saúde primários.

15- Sendo certo que se detetaram algumas características próprias no funcionamento de cada um dos hospitais em que a greve vai ser executada, procedeu-se a alguns ajustamentos em função das mesmas, embora não seja possível, no urgente contexto da presente arbitragem, maior individualização cada um dos entes hospitalares, podendo a presente decisão ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo de cada uma das entidades envolvidas.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve no dia 2 de agosto de 2024, das 8h00 às 24h00, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir expendidos:

I) Situações de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas.

II) Sem prejuízo de outras situações subsumíveis ao ponto I, devem considerar-se aí incluídas as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanente que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

d) Serviços de cuidados intensivos, urgência, hemodiálise, tratamentos oncológicos e bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

e) Execução das técnicas e procedimentos para interrupção voluntária de gravidez essenciais para garantir o cumprimento do prazo legal para a realização do procedimento;

f) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos para datas que implicam a inobservância dos limites máximos estabelecidos pela legislação aplicável, se da sua não realização puder resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

g) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

h) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado, se da sua não realização puder decorrer prejuízo para o procedimento em curso;

i) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

j) Tratamento de doentes crónicos com recurso à administração de produtos biológicos;

l) Administração de fármacos a doentes crónicos e/ou em regime de ambulatório com ciclos de dias consecutivos, bem como com periodicidade de administração fixa (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

m) Serviços inadiáveis de nutrição parentérica e tratamento de feridas complexas em doentes não hospitalizados;

n) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam absolutamente indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, e na estrita medida da sua necessidade, incluindo, no que respeita ao Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, as técnicas de gastroenterologia e pneumologia que concorrem para o diagnóstico atempado quando esteja em causa evitar dano irreparável, irreversível ou de difícil reparação para o doente;

o) Serviços destinados ao aleitamento;

p) Serviços de imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Trans-

plantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

g) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados os seguintes serviços, sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores quando aplicáveis:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia ou tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, para que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, sejam intervencionados;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia, de radioterapia ou de medicina nuclear, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de Imunoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos.

III) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos supra, os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde, noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

Para os serviços que se encontram encerrados ao fim de semana, não existindo, por isso, o referente supra-mencionado, o número de enfermeiros abrangidos pelos serviços mínimos será o estritamente necessário em face dos procedimentos a executar para que a segurança dos doentes não seja comprometida, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho (no turno da manhã e no turno da tarde respetivos) em cada serviço.

IV) As Instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não façam essa designação, a mesma será realizada pelas instituições de saúde.

VI) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 29 de julho de 2024.

Sandra Catarina de Oliveira Carvalho, árbitra presidente.

Jorge Manuel Abreu Rodrigues, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) de 12 a 13 de agosto de 2024

Número do processo: 22/2024 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) | STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de julho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida, neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte, para os trabalhadores seus representados na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 12 às 2h00 do dia 13 de agosto de 2024, conforme definido no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de julho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitra da parte dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, presencialmente, no dia 2 de agosto de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

Eduardo Manuel Gomes Ribeiro;

José Manuel Costa e Silva.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):

Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva;

António Fernando Amaral Moreira Santos;

Ana Isabel Antunes Silva Fidalgo.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Pelo sindicato, o seu representante reiterou a posição já assumida no pré-aviso de greve e na reunião realizada na DGERT, conforme consta da respetiva ata, no sentido da disponibilidade para a observância dos serviços mínimos decretados pelo Tribunal Arbitral no Processo n.º 42/2023 - SM, relativo a uma greve ainda em curso, igualmente decretada pelo STRUN no âmbito dos STCP. Manifestou-se pela desnecessidade de afastamento dos serviços mínimos decretados no âmbito do referido processo e, em especial, considerou desnecessária a inclusão de serviços mínimos nas linhas 404 e 700, afirmando que se trata de percursos assegurados por outros serviços públicos de transporte.

Os representantes da empresa reafirmaram a posição já expressa na proposta de serviços mínimos que integra os autos e na reunião realizada na DGERT, referindo que os ajustamentos nos serviços mínimos propostos resultam das circunstâncias específicas da greve em apreço. Mais afirmaram que o aditamento da previsão de serviços mínimos na linha 404 resulta de se tratar de uma linha posta em funcionamento posteriormente à acima referida decisão arbitral, enquanto a inclusão da linha 700 se deve à cessação, entretanto verificada, dos serviços prestados na área coberta por esse percurso por outra empresa de transportes públicos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do art. 57.º CRP), remetendo para a lei a definição das «...condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

8- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, nemedida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional porque implica uma limitação severa do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

11- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a do transporte rodoviário urbano - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos mais óbvios.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, *in casu*, a sua fixação em termos muito limitados.

O motivo para que essa fixação seja feita prende-se com a necessidade de assegurar o transporte urbano mínimo, em condições acessíveis às populações mais desfavorecidas, relativamente às quais não existem outras alternativas ou, estas existindo, as mesmas se apresentam excessivamente onerosas, sendo esse o caso do transporte urbano no Porto.

Deste modo, é de manter algumas linhas fundamentais para garantir aquela mobilidade nuclear, que assim se subsume no conceito constitucional «necessidade social impreterível», considerando ainda o contexto de ser um período de greve de curta duração, mas em dias úteis.

Por outro lado, se é verdade que a mesma ocorrerá num tempo estival de férias, não é menos verdade que em tal tempo se regista uma maior afluência turística.

IV - Decisão

12- Assim sendo, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada, de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pelo STRUN, «a realizar das 0h00 do dia 12 às 2h00 do dia 13 de agosto de 2024», nos seguintes termos:

1- Em geral

a) Para todo o período da greve:

- O serviço de pronto-socorro;
- Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;
- Os serviços de apoio à linha aérea e desempanagem;

b) Para o período diurno

- O serviço de seis viaturas nas linhas 205;
- O serviço de quatro viaturas nas linhas 200 e 204;
- O serviço de três viaturas nas linhas 201, 207, 208 e 305;

c) Para o período noturno:

- O serviço de três viaturas nas linhas 205, 600 e 903;
- O serviço de duas viaturas nas linhas 200, 204, 305, 502, 602, 700, 701, 702, 801 e 901/906;
- O serviço de uma viatura na linha 907;

d) Para o período de madrugada:

O funcionamento dos serviços da rede da madrugada (1M, 2M, 3M, 4M, 5M, 7M, 8M, 9M, 10M, 11M, 12M e 13M);

2- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, o termo de atividades em curso no início do período de greve e restantes operações necessárias;

3- Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA);

4- Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos assim definidos, deve o representante da associação sindical, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser representantes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, segundo a disposição legal citada, ao empregador no caso em que aquele representante não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

5- Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 2 de agosto de 2024.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitra de parte empregadora.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Matias e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de São Matias presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de São Matias, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de três trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 17.ª

Feriado municipal, Carnaval e Tolerâncias

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a Terça-Feira de Carnaval, a Segunda feira seguinte à Páscoa, bem como a segunda feira seguinte ao fim de semana das tradicionais festas de São Matias em honra de Nossa Senhora do Rosário.

Cláusula 18.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 19.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elabora-

ção do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito ao suplemento de penosidade e insalubridade;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de

segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 26.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 27.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 31.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

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

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

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

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 32.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar con-

dições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 34.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes

químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 37.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e banheiros, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e banheiros disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

São Matias, 17 de julho de 2024.

Pela Freguesia de São Matias:

Sr. *António Manuel Góis Grade*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesias de São Matias;

Sr.^a *Maria Manuela Sousa Nunes Rosa Carraça Vieira*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de São Matias;

Sr. *Nuno Miguel dos Santos Dentinho*, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de São Matias.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr.^a *Elsa Cristina Guerreiro Lopes*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatária por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014;

Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 30 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 79/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 9/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41/2022 entre a Freguesia de Boliqueime e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Acordo entre a Junta de Freguesia de Boliqueime e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), em reunião realizada no dia 1 de abril de 2024, na Sede da Junta de Freguesia, para aditamento ao ACEP n.º 41/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 204, de 21 de outubro de 2022.

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Boliqueime, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade, é estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pela Junta de Freguesia de Boliqueime:

Nélson Joaquim Caetano Brazão, Presidente da Junta de Freguesia.

Pelo SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins:

Públicos: João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Junta de Freguesia de Boliqueime.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 15 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia de Boliqueime, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Junta de Freguesia de Boliqueime que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de participação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à Junta de Freguesia de Boliqueime o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta participação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

5- O presente Acordo adita o anterior celebrado entre ambos os outorgantes, publicado no *Diário da República*, n.º 204, 2.ª série, de 21 de outubro de 2022.

(...)

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

1- (...)

d) Encarregado Operacional;

(...)

Boliqueime, 16 de julho de 2024.

Pela Freguesia de Boliqueime:

Nelson Joaquim Caetano Brazão, presidente da Junta de Freguesia.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Depositado em 26 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 77/2024, a fl. 73 e 74 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 10/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 209/2016 entre a Freguesia de Querença, Tôr e Benafim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Acordo entre a União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), em reunião realizada no dia 8 de Julho de 2024, na Sede da União de Freguesias, para aditamento ao ACEP n.º 209/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro de 2016

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim, está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade, é estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pela Freguesia de Querença, Tôr e Benafim:

Maria Margarida Renda Correia, Presidente da União de Freguesias.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 15 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à União de Freguesias de Querença, Tôr e Benafim o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

5- O presente Acordo adita o anterior celebrado entre ambos os outorgantes, publicado no *Diário da República*, n.º 40, 2.ª série de 26 de fevereiro de 2016.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional,
- f) Assistente Operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 15.ª

Trabalho Suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.

6- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração refletida no número anterior.

Cláusula 20.ª-A

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de Dezembro ou em alternativa o dia 26 de Dezembro, de acordo com o definido pela autarquia de Loulé;
- c) O dia 31 de Dezembro ou em alternativa o dia 2 de Janeiro, de acordo com o definido pela autarquia de Loulé;
- d) O dia de aniversário do trabalhador, a gozar no próprio dia ou sendo que no caso do dia de aniversário coincidir com sábado, domingo ou feriado, será gozado no dia útil imediatamente a seguir e nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Querença, Tôr e Benafim, 8 de Julho de 2024.

Pela Freguesia de Querença, Tôr e Benafim:

Maria Margarida Renda Correia, presidente da União de Freguesias.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Depositado em 26 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 78/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial

Alteração ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017 e alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (...)

2- (...)

3- A tabela salarial e cláusula de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de agosto de 2024 e vigorarão até 31 de dezembro de 2024.

Cláusula 47.^a

Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- As partes acordam que a tabela salarial constante do anexo II se aplica a partir de 1 de agosto de 2024 e será objeto de renegociação com início em 14 de novembro de 2024, para vigorar de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

2- As cláusulas de expressão pecuniária e definição de funções serão revistas aquando da negociação prevista no número anterior.

3- (*Eliminar.*)

ANEXO II

(Tabela salarial)

Letra	Categorias	2024
		Valor
A	Diretor de serviços	1 383,90 €
B	Chefe de agência	1 188,60 €
C	Chefe de serviços Analista informático	1 094,10 €

D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direção tesoureiro	1 071,00 €
E	Caixa Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	935,03 €
F	Cobrador 2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	897,75 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	834,75 €
H	Técnico de turismo principiante Rececionista Assistente	820,00 €
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	820,00 €
J	Praticante	820,00 €
L	Paquete	820,00 €
M	Servente de limpeza	820,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 560 empresas e cerca de 7000 trabalhadores.

Lisboa, 4 de julho de 2024.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.

Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.

Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 209/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2023.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

- a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, L.^{da} que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;
- b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultarlhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Retribuição de 2,80 € por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efetivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efetivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efetuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respetivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço	3,75 €
Almoço/jantar	12,25 €
Ceia	6,20 €
Dormida, com pequeno-almoço	30,45 €
Diária	54,15 €

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0h00 e até às 5h00, mesmo que o tenha iniciado antes das 24h00.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 8,75 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 15,95 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajeto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajeto e espera entendese o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam atividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante participação da empresa;

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 10,10 € por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respetivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias;

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 66,20 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho noturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 66,20 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 36,85 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 18,20 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 9,95 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 19,40 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 4,35 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia;

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de teste de 41,00 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 24,95 € mensais.

Cláusula 73.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador até vinte dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

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

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 80.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe, trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 25 145,00 €.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 8247,00 € por agregado familiar, não excedendo 3600,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 3053,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade, ou quando haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	3 295,00 €
B	Consultor I	2 515,00 €
C	Assessor III	2 279,00 €
	Chefe de vendas	
	Superintendente de instalação	
D	Analista chefe	1 942,00 €
	Assessor II	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos	
	Representante comercial IV	
E	Superintendente de aeroinstalação	1 621,00 €
	Analista principal	
	Assessor I	
F	Representante comercial III	1 489,00 €
	Assessor júnior	
	Representante comercial II	
	Secretário	
G	Técnico administrativo II	1 342,00 €
	Chefe de equipa	
	Encarregado	
	Enfermeiro	
	Representante comercial I	
	Supervisor de aviação	
	Técnico administrativo I	
Técnico de tesouraria		

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
H	Aeroabastecedor qualificado	1 162,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro	
	Motorista	
	Rececionista	
	Técnico operacional	
I	Aeroabastecedor	1 029,00 €
	Assistente administrativo estagiário	
	Cozinheiro	
	Assistente operacional	
	Telefonista	
J	Auxiliar administrativo	962,00 €
	Operador	
K	Trabalhador de limpeza	823,00 €

Declaração

Todas as cláusulas que não constem nesta revisão do ACT mantém a redação em vigor.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 7 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 22 de maio de 2024.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, L.^{da}:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 207/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

A Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representando esta as associações sindicais SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte e SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas acordam a revogação do acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999, com as alterações entretanto introduzidas pelas mesmas partes, nomeadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e a celebração de novo acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2-Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3-A tabela salarial entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 3.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Atribuir a cada trabalhador funções compatíveis com a respetiva categoria, dando cumprimento a toda a legislação em vigor relativamente à adaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nomeadamente em caso de recomendação da medicina do trabalho;
- c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de segurança e saúde no trabalho, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;
- d) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;
- e) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- f) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar ações de formação e reciclagem profissional;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- h) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- j) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências, por estes expressamente solicitadas;
- k) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respetivos serviços.

Cláusula 4.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de segurança e saúde no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa.
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 5.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 7.^a e 8.^a;
- 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 para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;
- h) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;
- i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2- A violação culposa por parte da empresa de qualquer ato em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 6.^a**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando a serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 7.^a**Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 8.^a**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- 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 de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Admissão

1- Os requisitos específicos quanto a habilitações e eventual experiência profissional para a admissão de trabalhadores, encontram-se definidos nos anexos I e II ao presente AE.

2- A empresa exigirá comprovação por certificados da posse das habilitações mínimas exigidas para os cargos e carreiras que o trabalhador irá exercer, nos termos previstos nos anexos I e II.

3- Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4- Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5- No ato de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6- Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar o registo de candidaturas da empresa e, se necessário, efetuar contactos com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7- No ato de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

Cláusula 11.^a

Diversidade e Inclusão na admissão

Nos processos de admissão a empresa garante o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Cláusula 12.^a

Readmissões

1- A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respetivo contrato.

2- Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 13.^a

Classificação e categorias profissionais

1- A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2- Os anexos I e II, os quais fazem parte integrante do presente AE, estabelecem os cargos a exercer em regime de comissão de serviço e as categorias que integram as carreiras profissionais dos trabalhadores da INCM,

com indicação das funções que as caracterizam, definindo as condições específicas de admissão e, no caso das categorias, de promoção e progressão.

Cláusula 14.^a

Definição de horário de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é, em cada semana, de quarenta horas.

2- Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho:

a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;

b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos vigilantes.

3- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos números 1 e 2 da cláusula anterior.

3- A organização do trabalho por turnos consta do anexo IV ao presente AE.

Cláusula 17.^a

Definição de trabalho noturno

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

Cláusula 18.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:

a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;

b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.

3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.

4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.

5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.

6- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

7- Quando forem prestadas mais horas do que as previstas no acordo de empresa, o saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho suplementar, pode transitar, até ao limite máximo de 4 horas, para o mês seguinte, como crédito de horas.

8- O crédito de horas a que se refere o número 7, permite a ausência do trabalhador por um período de tempo correspondente e só pode ser gozado no mês seguinte àquele a que reporta.

9- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.

10- O regime de horário flexível não pode prejudicar as atividades da empresa devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho assegurar, designadamente, a realização e a continuidade de tarefas urgentes, bem como o cumprimento pontual das mesmas, devendo, também, os respetivos superiores hierárquicos, certificar que a flexibilidade dos horários não origina, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços.

11- O saldo de tempo negativo apurado no final do mês dá lugar à marcação de meio-dia de falta injustificada, por cada período igual ou inferior a 3 horas e 30 minutos e à marcação de um dia de falta injustificada por cada período superior aquele até ao limite do período normal de trabalho diário, podendo as faltas ser justificadas nos termos da legislação em vigor.

12- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13- A modalidade de horário flexível pode ser praticada por todos os trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 19.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 20.^a

Regime de chamada acidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa,

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

- 1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
 - b) A trabalhadora grávida;
 - c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
 - d) O trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
 - e) O trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos;
 - f) Trabalhador menor.

Cláusula 23.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.
- 2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 24.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
 - d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.
- 2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a não fica sujeito a quaisquer limites.
- 3- Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.
- 4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, feriado e descanso complementar, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes ou, mediante acordo com a entidade empregadora, no prazo máximo de 90 dias.

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

Cláusula 26.^a**Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado - Direitos específicos**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2- O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 7h00;
- b) Para almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 12h30;
- c) Para jantar - Quando o trabalho se inicie antes das 19h00, não termine antes das 21h00 e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia - Quando o trabalho se prolongue até às 0h00.

3- Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no número 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

Cláusula 27.^a**Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

Cláusula 28.^a**Deslocações**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de tarefas integradas nas funções profissionais do trabalhador, fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Para efeitos de aplicação das normas do presente AE reguladoras das deslocações em serviço, o local habitual de prestação do trabalho, no caso de trabalhador abrangido pelo regime de teletrabalho, é o da localização do serviço a que o trabalhador se encontrar afeto.

Cláusula 29.^a**Compensações por deslocações em serviço**

1- A deslocação em serviço poderá ser realizada nas seguintes modalidades:

- a) Pequena deslocação - Aquela que permita o regresso diário do trabalhador à sua residência;
- b) Grande deslocação - Aquela que se verifica em dias sucessivos por não permitir o regresso diário do trabalhador à sua residência;

2- Nas pequenas deslocações com regresso diário do trabalhador à sua residência, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

a) Se a deslocação for realizada para uma distância igual ou superior a 100 km do local habitual da prestação de trabalho, pagamento de percentagem do montante da ajuda de custo diária definida no anexo III, que faz parte integrante do presente AE, nos seguintes termos:

- i) Se a deslocação iniciar antes das 13h00 e terminar depois das 20h00, pagamento de 100 %;
- ii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, pagamento de 50 %;
- iii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, pagamento de 50 %;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajeto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;

c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o horário de trabalho e o tempo habitualmente consumido no trajeto do local de trabalho para a residência, exceto nas deslocações para participação em formação.

3- Nas situações indicadas no número 2 da presente cláusula, não haverá pagamento do montante da percentagem da ajuda de custo diária, caso a refeição seja diretamente suportada pela empresa ou entidade terceira.

4- Nas grandes deslocações, por dias sucessivos, o trabalhador tem direito:

- a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de transportes e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;

b) Ao pagamento de uma ajuda de custo diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e a compensar o trabalhador pelo incómodo causado com a deslocação;

c) A um dia útil para descanso suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;

d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 0h00 e antes das 7h00;

5- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea b) do número 4 da presente cláusula é determinado nos termos constantes no anexo III, dependendo do local de destino e da finalidade da deslocação em serviço, nos seguintes termos:

a) Deslocações destinadas a assegurar a execução de contratos vigentes com clientes e prospeção de novos negócios, até ao limite do orçamento anual definido pelo conselho de administração;

b) Deslocações para outra finalidade, nomeadamente representação em reuniões com clientes ou fornecedores, presença em eventos, feiras e congressos.

6- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea b) do número 4 da presente cláusula varia consoante as horas dos dias de partida e as horas do regresso, bem como a permanência no local da deslocação, sendo abonadas as seguintes percentagens:

a) Dia da partida (horas da partida):

i) Até às 13h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;

ii) Depois das 13h00 até às 21h00 - Pagamento de 75 % do valor da ajuda de custo diária;

iii) Depois das 21h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária.

b) Dia do regresso (horas de regresso):

i) Até às 13h00 - Não há pagamento de ajuda de custo diária;

ii) Depois das 13h00 e até às 20h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária;

iii) Depois das 20h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;

c) Restantes dias de deslocação - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária.

7- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea b) do número 4 da presente cláusula será deduzido em 25 % ou 50 %, caso uma ou as duas principais refeições, respetivamente, sejam diretamente suportadas pela empresa ou por entidade terceira.

8- Sempre que se registre pagamento de ajuda de custo diária ou de percentagem da mesma, nos termos previstos na presente cláusula não será devido ao trabalhador correspondente subsídio de refeição.

9- Nas deslocações em serviço para participação em formação profissional, o trabalhador formando tem direito a auferir os subsídios de refeição para almoço, jantar e pequeno-almoço, sempre que estas refeições não sejam fornecidas por entidades terceiras ou, no caso do pequeno-almoço, caso o mesmo não esteja incluído no encargo do alojamento suportado pela empresa, não sendo devida a ajuda de custo ou a percentagem da ajuda de custo, consoante se trate de deslocação por dias sucessivos ou pequena deslocação.

10- A empresa assegura através de regulamento interno, a forma de pagamento ou fornecimento dos transportes e alojamento, bem como eventuais adiantamentos por conta de ajudas de custo ou despesas de transporte.

11- A empresa garante a existência de seguro de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, em caso de deslocação em serviço.

Cláusula 30.^a

Deslocação em viatura própria

À utilização de viatura própria pelos trabalhadores mediante autorização da empresa aplicam-se os termos e condições de pagamento previstos em regulamentação interna existente, desde que não sejam inferiores aos aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 31.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões

1- Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efetivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respetivo exercício.

2- Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se a atribuição da respetiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3- Se a substituição durar mais de 210 dias seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a retribuição mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

Cláusula 33.^a

Direito à nova retribuição

O disposto nas cláusulas 31.^a e números 2 e 3 da cláusula 32.^a, respetivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

CAPÍTULO III

Retribuições e subsídios

Cláusula 34.^a

Retribuição - Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas nos termos previstos no número anterior.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é a constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 35.^a

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 36.^a**Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho**

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.^a**Trabalho em regime híbrido**

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

Cláusula 38.^a**Tempo e forma de pagamento**

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador até ao penúltimo dia útil do mês, através de transferência para a conta bancária para o efeito indicada pelo trabalhador à empresa, com indicação dos dados necessários à respetiva realização.

2- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3- Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.^a diuturnidade.

4- O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 40.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100 % da retribuição normal.

Cláusula 41.^a**Retribuição de trabalho noturno**

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

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25 %, desde que prestado no período noturno.

Cláusula 42.^a**Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso e feriados**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 43.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores cujas funções incluam o manuseamento regular de numerário ou valores suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de tesouraria, têm direito, nos meses de efetiva prestação de trabalho, a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 44.^a**Subsídio por posto de trabalho gravoso**

1- Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são suscetíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização de meios técnicos disponíveis.

2- Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Ruído contínuo ou superior a 80 dB;

b) Vibrações superiores a 1 mm;

c) Índice de stress térmico superior a 32°C, tendo-se em conta não só a temperatura, mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

3- O montante do subsídio por posto de trabalho gravoso é indexado ao diferencial entre os níveis 5 e 6 da tabela salarial.

Cláusula 45.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual à retribuição indicada no número anterior.

3- O subsídio é pago por inteiro no final do mês de junho de cada ano, exceto se a aquisição do direito se registar em momento posterior, sendo o pagamento efetuado em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o trabalhador solicitar por escrito pagamento em mês distinto a partir do dia 1 de janeiro do ano em que se vencem as férias, o mesmo será efetuado no mês indicado.

5- No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão, o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

6- Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em novembro, de montante igual à retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo a 30 de novembro, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do número 6 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4- Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efetivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

CAPÍTULO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) 25 de Abril;
- d) 1 de Maio;
- e) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- f) 10 de Junho;
- g) 15 de Agosto;
- h) 5 de Outubro;
- i) 1 de Novembro;
- j) 1 de Dezembro;
- k) 8 de Dezembro;
- l) 25 de Dezembro.

2- Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

3- Aos feriados acima indicados, acresce a dispensa para gozo do dia do aniversário do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, acrescem igualmente ao indicado na presente cláusula as tolerâncias de ponto nos dias úteis imediatamente anteriores, ou, em alternativa, posteriores ao dia de Natal (25 de Dezembro) e ao dia de Ano Novo (1 de Janeiro), cujo gozo é determinado pela empresa, ficando condicionado às necessidades de organização de serviço.

5- Caso, por necessidades de serviço, não seja possível o gozo de algum ou ambos os dias indicados no número anterior, o mesmo será substituído por dias úteis alternativos a acordar entre o trabalhador e a chefia.

6- O trabalho prestado nos dias previstos no número 4 não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 48.^a

(Férias)

1- Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

- a) 25 dias úteis até completar 39 anos de idade;

- b) 26 dias úteis até completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e, salvo o disposto nos números seguintes, vence-se no dia de 1 de janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias e respetivo subsídio, por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, salvo se outra data para o gozo de férias for acordada entre o trabalhador e a empresa.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7- A duração do período de férias referida nas alíneas do número 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso do previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.

6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 50.^a

Cumulação de férias

1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto na lei e no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 51.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos 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 continuado das mesmas em metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 52.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

- 1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.
- 2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos na lei e nos números 4 e 5 da cláusula 48.^a

Cláusula 54.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
- 2- Em 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, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 49.^a
- 3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
- 4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto na lei relativamente à justificação das ausências por doença.
- 5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação legalmente prevista, da situação de doença.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento até quinze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pelo exercício funções em associações sindicais e na qualidade de delegado ou membro da comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
 - g) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 20 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - b) Até cinco dias de trabalho consecutivos, por falecimento de pais, padrastos, madrastas e sogros, genros e noras;
 - c) Até 5 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de irmão ou neto;
 - d) Até 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cunhados, avós, bisavós, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador;
 - e) Até 1 dia de trabalho pelo falecimento de tio e sobrinho diretos do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea *c)* do número 2 da cláusula 58.^a;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de doença;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d) As previstas na lei para assistência a membro do agregado familiar;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa nos referidos termos.

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 63.^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 poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite previsto na lei.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não seja imputável, nomeadamente 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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- 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 duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO V

Atividade sindical

Cláusula 65.^a

Faltas de membros de direções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O trabalhador membro da direção da associação sindical deverá comunicar, por escrito ou com recurso plataforma eletrónica, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que necessitam para exercício das funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 66.^a

Exercício da atividade sindical na empresa

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

Cláusula 67.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão intersindical, pela comissão sindical ou pela associação sindical.

Cláusula 68.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior devem comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 70.^a

Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Direito de afixação e divulgação

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

2- O direito previsto no número anterior pode ser exercido pelos delegados e dirigentes sindicais através de correio eletrónico interno.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas

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

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

3-Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 74.^a

Caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 75.^a

Cessação de contrato de trabalho por acordo

1-O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2-O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3-O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.

4-As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.

5-Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensa o pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos   data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Cláusula 76.^a

Cessação do acordo de revogação

1-O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte   data da respetiva celebração.

2-O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

3-A cessação prevista no número 1 são é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma,   disposição do empregador a totalidade do montante das compensa es pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4-Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

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

4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação prevista na lei.

Cláusula 78.^a**Sanções disciplinares**

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

Cláusula 79.^a**Procedimento disciplinar e prescrição**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3-O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4-O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5-Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6-A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7-Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

Cláusula 80.^a

Denúncia com aviso prévio

1-O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2-No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

3-No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

4-O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

5-O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Justa causa de resolução

1-Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2-Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos d empresa:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pelo empregador ou por outros trabalhadores;

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3-Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;

d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos previstos na lei.

4-A justa causa é apreciada nos termos previstos na lei.

5-Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 82.^a

Proteção da parentalidade

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para proteção da parentalidade.

Cláusula 83.^a

(Adaptação em caso de incapacidade)

1- A empresa, quanto aos trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina do trabalho, ou junta médica, atestem que adquiriram incapacidade para a execução da totalidade ou parte das tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, ou outra condição da sua saúde, promoverá serviços moderados com a adaptação das respetivas tarefas às condições de saúde do trabalhador, bem como todas as necessárias medidas, incluindo formação profissional e acompanhamento da adaptação do trabalhador.

2- Caso a incapacidade parcial do trabalhador seja permanente, e de acordo com as suas habilitações e experiência, poderá a empresa promover a reclassificação para carreira e categoria compatível com as suas condições de saúde, mediante acordo do trabalhador, promovendo a necessária formação profissional e acompanhamento da adaptação às novas funções.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições do AE, nos termos da lei.

2- A comissão paritária elabora o seu regulamento no prazo máximo de 60 dias após a publicação do AE, incluindo no que respeita à participação de assessoria técnica dos membros da comissão paritária.

Cláusula 85.^a

Reclassificações

1- A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se justifique por razões de ordem técnica ou tecnológicas, ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho, devidamente fundamentadas.

2- Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical e acordo do trabalhador envolvido, competindo ao conselho de administração a decisão final sobre a matéria.

3- Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4- Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

Cláusula 86.^a

Natureza globalmente mais favorável do AE

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

Cláusula 87.^a**Manutenção de direitos**

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação coletiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores da empresa, perda de direitos gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM.

Cláusula 88.^a**Disposições transitórias**

Ao presente acordo de empresa aplicam-se todas as disposições transitórias previstas no anexo V que faz parte integrante do mesmo.

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Dario Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Freitas Capelo Alves da Silva Coelho, na qualidade de mandatária.

Ricardo Alexandre Mendes Neves, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Cargos a exercer em regime de comissão de serviço

Cargos em comissão de serviço			
Cargo	Descritivo funcional	Habilitações académicas	Requisitos específicos
Diretor	Dirige, coordena e organiza nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da sua direção/unidade, define os objetivos e as políticas da sua área funcional.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Capacidade de gestão, liderança e estratégia. Conhecimentos de sistemas de planeamento, organização e controle. Domínio de línguas estrangeiras. Experiência comprovada em gestão de equipas.
Diretor-adjunto	Participa na elaboração da decisão e na definição da estratégia da área funcional, reportando ao diretor, colaborando com este no exercício das restantes atividades, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.		
Chefe de serviços	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Conhecimentos de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.

Assessor do conselho de administração	<p>Assegura, na dependência direta do conselho de administração, na área ou áreas específicas para as quais for indicado, funções consultivas de apoio e suporte à decisão, para o que:</p> <p>Procede à emissão de relatórios, informações ou outros documentos, e propostas de decisão.</p> <p>Articula com as unidades orgânicas, o acompanhamento dos temas que lhe forem superiormente indicados, obtendo destas a necessária informação e documentação;</p> <p>Atua como ponto de contacto e outras entidades internas ou externas, podendo coordenar outros profissionais ou equipas, de acordo com o que for indicado superiormente.</p>	Formação académica superior.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a assessorar.
Coordenador de projeto	<p>É responsável pelo estudo, gestão, organização e coordenação de todas as atividades abrangidas pelo âmbito de projeto de implementação ou melhoria de produto ou serviço, de acordo com o respetivo objetivo e padrões superiormente estabelecidos, desde o respetivo planeamento à sua conclusão, incluindo a definição e calendarização dos trabalhos necessários desenvolver, o controlo do cumprimento das várias fases e respetivos prazos de conclusão e reporte através das ferramentas que em cada caso se mostrem mais adequadas.</p>	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos integrados de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área do projeto a coordenar.
Chefe de divisão	<p>Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para a divisão e/ou sector da sua responsabilidade.</p>	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Chefe de divisão adjunto	<p>Participa no exercício das atividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos cooperando na prossecução dos objetivos estabelecidos para a decisão ou sector</p>	Formação académica superior (preferencial)	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Técnico de fiscalização	<p>Assegura as ações de fiscalização previstas no Regime Jurídico da Ourivesaria e das Contrastarias (RJOC).</p>	10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria.	Experiência de 3 anos na área da marcação de contrastaria.

Secretária(o) de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração e dos seus vogais, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, o normal funcionamento deste e ao agendamento de outras reuniões e mantém a agenda de cada vogal atualizada, organiza e mantém o arquivo geral da administração e elabora a redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de programas informáticos específicos da área, conhecimentos de atendimento e arquivo, domínio de línguas estrangeiras (inglês) e experiência de secretariado..
Secretária(o) de direção	Assegura, na dependência direta da direção, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, procede ao agendamento de reuniões, organiza e mantém a documentação física e digital e executa a realização de tarefas de que lhe sejam especialmente atribuídas, incluindo a preparação e redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, domínio de línguas estrangeiras (inglês).

ANEXO II

Carreiras e categorias**Requisitos, enquadramento e progressões****Parte 1 - Carreiras e categorias**

1.1- As carreiras e respetivas categorias existentes na INCM são as seguintes:

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de serviços
Descrição de funções	
Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	
Condições de admissão	
Formação académica superior (preferencial); Experiência profissional na área (preferencial).	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 19 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 15 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção B (residual)
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Não se aplica.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 14 - Carreira única.	

Família 1 Chefias		Carreira Subchefe de secção	
Descrição de funções			
Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substitui o chefe nas suas ausências.			
Condições de admissão			
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área; Os trabalhadores que não exerçam efetivamente funções de subchefia não acederão automaticamente a nível superior.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Subchefe de secção	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação profissional e Avaliação de desempenho
	C - Nível 12	3	-
Família 2 Quadros superiores		Carreira Técnico superior	
Descrição de funções			
Especialista: Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objetivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado. Assessor: Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.			
Condições de admissão			
Formação superior (licenciatura ou bacharelato); Formação/conhecimentos de informática. A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura corresponde ao nível 13.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Assessor	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 20	-	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 19	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 18	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 17	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
Especialista	A - Nível 16	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	2	Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	1	Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	1	-

Família 3 Informática		Carreira Analista programador	
Descrição de funções			
Procede à elaboração de <i>dossiers</i> de conceção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial)]; Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) - Preferencial; Experiência profissional na área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Analista programador	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	-
	E - Nível 11	1	-

Família 3 Informática		Carreira Técnico de informática	
Descrição de funções			
Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e <i>software</i> . Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Ciências: Curso tecnológico de informática (preferencial)]; Conhecimentos aprofundados na área de informática; Curso de formação profissional (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de informática	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	2	-
	E - Nível 8	1	-

Família 4 Administrativos		Carreira Administrativa	
Descrição de funções			
Executa tarefas de âmbito administrativo, incluindo as inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, incluindo a área de segurança interna, podendo nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos. Executa tarefas especializadas da área onde exerce funções, mediante formação adequada.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnicos administrativos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 11	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 9	2	Formação específica Avaliação do desempenho
Administrativos	A - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	B - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 4	1	-
Família 5 Comercial		Carreira Gestor de produto	
Descrição de funções			
É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.			
Condições de admissão			
Formação superior nas áreas de <i>marketing</i> , gestão de produto ou outras afins (preferencial); Experiência profissional na área e/ou experiência profissional como técnico de vendas; Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gestor de produto	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	2	-

Família 5 Comercial	Carreira Caixeiro de balcão		
Descrição de funções			
Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios eletrónicos de pagamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 3 - Económico-social: Curso tecnológico de serviços comerciais) ou equivalente; Cursos técnicos ou profissionais: Técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins; Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Caixeiro de balcão	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-
	G - Nível 3	1	-

Família 5 Comercial		Carreira Técnico de logística	
Descrição de funções			
Assegura o adequado funcionamento das atividades logísticas do armazém, incluindo serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tais como, receção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos inventários, através de meios manuais e/ou mecânicos e informáticos. Efetua a entrega de produtos a clientes. Coordena e executa operações de movimentação dos produtos, organiza e sistematiza a informação técnica referente à sua área de atuação com recurso a sistemas de informação. Assegura o cumprimento dos procedimentos no sistema logístico.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de logística	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	Formação específica Avaliação do desempenho
J - Nível 1	1	-	

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção elétrica	
Descrição de funções			
Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica do comando, sistemas de proteção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de eletrotecnia/eletrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da eletrotecnia reconhecidos); Formação/experiência profissional na área da eletrónica/eletricidade (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de manutenção elétrica	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-
Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção mecânica	
Descrição de funções			
Monta, desmonta, afina ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detetar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1- Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção mecânica	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção	Carreira Técnico de maquinagem (torneiro)		
Descrição de funções			
Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção. Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; retificadora cilíndrica e plana; fresadora.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Conhecimentos/formação de CNC; Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de maquinagem (torneiro)	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de obras	
Descrição de funções			
Procede à fiscalização e acompanhamento técnico de empreitadas, colocando em prática conhecimentos práticos e teóricos nas especialidades de construção civil, instalações elétricas e instalações mecânicas. Opera com equipamento informático na elaboração, digitalização, arquivo e reprodução de desenhos técnicos.			
Condições de admissão			
Bacharelato na área de construção civil/engenharia mecânica ou afins; Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de obras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de <i>design</i> gráfico	
Descrição de funções			
É especializado na área de <i>design</i> de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráficas, que tem como tarefas principais o estudo, o projeto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projetos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.			
Condições de admissão			
Formação académica superior na área de <i>design</i> gráfico (preferencial); 12.º ano (Agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>) ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas; Formação profissional na área das artes gráficas/ <i>design</i> gráfico (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de <i>design</i> gráfico	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico (residual)	
Descrição de funções			
<p>Técnico gráfico/revisão: Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Técnico gráfico/composição: Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico (residual)	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico	
Descrição de funções			
<p>Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
H - Nível 4	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico editorial	
Descrição de funções			
<p>Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspetos ligados a estas.</p>			
Condições de admissão			
<p>Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência, em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos; Formação na área das artes gráficas (preferencial); Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador (preferencial).</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico editorial	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 10	3	-
	E - Nível 9	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico planeamento	
Descrição de funções			
Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico planeamento	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	J - Nível 5	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico pré-impressão imagem	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e/ou eletrónicos.</p> <p>Utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vetorial, tratamento de imagem e paginação) para efetuar a seleção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico pré-impressão imagem	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	-
H - Nível 3	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico impressão de artes gráficas	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.</p>			
Condições de admissão			
<p>11.º/12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.</p>			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de impressão de artes gráficas	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	2	-
	H - Nível 3	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de holografia	
Descrição de funções			
<p>É diretamente responsável pelo fabrico e aplicação de películas holográficas, operando equipamentos de comando mecânico e eletrónico e de diferentes graus de automatismo. Executa tarefas inerentes ao controlo qualitativo de vidros fotorresistivos oriundos da originação: aplicação de filmes de prata, fabrico de filmes de níquel por electro deposição, recombinação de imagens holográficas sobre superfície acrílica, reprodução em massa por transferência de microrrelevo para película metálica, aplicação de adesivos e colas e corte e/ou meio-corte de películas. Prepara e analisa todos os produtos químicos inerentes aos processos de eletrodeposição e de aplicação de colas.</p>			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de química ou mecânica - preferencial); Formação/conhecimentos de informática.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de holografia	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Encadernador dourador	
Descrição de funções			
Desempenha, com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Encadernador dourador	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	-
Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Moedeiro	
Descrição de funções			
Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semiacabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação/conhecimentos de informática (preferencial).			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Moedeiro	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Temperador estampador	
Descrição de funções			
<p>Efetua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Procede à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e eletroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Temperador estampador	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Gravador numismático	
Descrição de funções			
Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares óticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente) ou cursos profissionais na área reconhecidos; Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Gravador numismático	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação Específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação Específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Operador de máquinas	
Descrição de funções			
É diretamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou eletrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.			
Condições de admissão			
9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
Operador de máquinas	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	-
	J - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	
Descrição de funções			
Efetua operações de controle e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores e assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efetuadas.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	E - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 3	2	-
	H - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de personalização	
Descrição de funções			
Executa e controla todas as tarefas inerentes à personalização e impressão de documentos, utilizando meios informáticos e/ou outros. Assegura a assistência (conservação/manutenção) aos equipamentos de personalização e impressão. Procede ao controle de qualidade e expedição dos produtos personalizados.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de informática - preferencial); Formação/conhecimentos de informática; Experiência comprovada na área de Informática (início de carreira no nível 4).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de personalização	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	2	Formação específica Avaliação do desempenho
I - Nível 3	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de laboratório	
Descrição de funções			
Executa todas as operações do processo analítico, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob orientação e controle superior, de acordo com os procedimentos adotados no Manual de Qualidade.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de química ou equivalente); Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de laboratório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	-
E - Nível 6	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de marcação de contrastaria	
Descrição de funções			
Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalharia em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua conceção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e os dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respetiva.			
Condições de admissão			
10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria; Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial); Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de marcação de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	-
Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Auxiliar de contrastaria	
Descrição de funções			
Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação. Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respetiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Auxiliar de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 5	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 4	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 3	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 2	2	Avaliação do desempenho
E - Nível 1	2	-	

Família 9 Diversos	Carreira Coordenador geral
Descrição de funções	
Executa tarefas profissionais específicas de uma determinada área (segurança, serviços gerais e telecomunicações), auxilia a chefia no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controle e coordenação das atividades próprias da área em que exerce funções e substituir a chefia nas suas ausências.	
Condições de admissão	
9.º ano de escolaridade (mínimo) ou superior; Conhecimentos/experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 10 - Carreira única.	

Família 9 Diversos	Carreira Técnico de qualidade																								
Descrição de funções																									
Efetua operações de controle e verificação de qualidade, sobre valores metálicos e/ou gráficos, acabados, semiacabados e ou a produzir, recorrendo a equipamentos específicos para o efeito. É responsável pelos registos manuais e informáticos dos parâmetros verificados, cabendo-lhe ainda a sinalização específica do produto acabado, semiacabado ou matéria-prima de acordo com o resultado da análise efetuada.																									
Condições de admissão																									
12.º ano de escolaridade (Área científico-natural); Formação profissional na área de Higiene e Segurança (preferencial); Formação/conhecimentos de informática.																									
Enquadramento profissional e condições de progressão																									
Técnico de qualidade	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorias</th> <th>Permanência (anos)</th> <th>Condições de progressão</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A - Nível 11</td> <td>-</td> <td>Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4</td> </tr> <tr> <td>B - Nível 10</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>C - Nível 9</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>D - Nível 8</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>E - Nível 6</td> <td>3</td> <td>Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>F - Nível 5</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>G - Nível 4</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho	G - Nível 4	1	-
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão																						
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4																						
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho																						
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
G - Nível 4	1	-																							

Família 9 Diversos		Carreira Motorista	
Descrição de funções			
Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade; Carta de condução de ligeiros/pesados; Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Motorista	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	-
Família 9 Diversos		Carreira Ajudante coordenador refeitório	
Descrição de funções			
Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Ajudante coordenador de refeitório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 6	-	-
	B - Nível 5	3	-

Parte 2 - Evolução na carreira

2- Regime geral de promoção e acessos

2.1- Regra de progressão vertical

2.1.1- Os trabalhadores progredirão na respetiva carreira de acordo com as condições e regras de progressão, mediante a permanência do número de anos e cumprimento das condições de progressão indicados para cada categoria de cada uma das carreiras constantes da parte 1 do presente anexo;

2.1.2- Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto, a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

2.2- Regra de progressão horizontal

2.2.1- Aos trabalhadores que não possam progredir na respetiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir mediante o decurso do número de anos previsto para o acesso a determinada categoria e avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4, será atribuído, de 3 em 3 anos, um escalão na progressão horizontal após parecer, a solicitar pelo DRH, no sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respetivo pelouro.

2.3- Regime de progressão nas carreiras

2.3.1- Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

2.3.2- São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

2.3.3- Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos ponto 2.3.1, poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

2.3.4- Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

2.3.5- Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO													
Unidade: Euro													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 214,00	2 286,00	2 363,00	2 441,00	2 524,00	2 607,00	2 694,00	2 784,00	2 877,00	2 974,00	3 072,00	3 176,00	3 283,00
19	2 077,00	2 144,00	2 216,00	2 289,00	2 365,00	2 444,00	2 527,00	2 609,00	2 697,00	2 787,00	2 881,00	2 977,00	3 075,00
18	1 948,00	2 013,00	2 079,00	2 146,00	2 218,00	2 291,00	2 368,00	2 447,00	2 529,00	2 612,00	2 700,00	2 790,00	2 884,00
17	1 830,00	1 890,00	1 950,00	2 015,00	2 082,00	2 148,00	2 221,00	2 293,00	2 370,00	2 450,00	2 532,00	2 615,00	2 702,00
16	1 720,00	1 775,00	1 831,00	1 891,00	1 953,00	2 017,00	2 083,00	2 152,00	2 223,00	2 296,00	2 373,00	2 452,00	2 534,00
15	1 616,00	1 668,00	1 720,00	1 777,00	1 833,00	1 893,00	1 955,00	2 019,00	2 086,00	2 154,00	2 225,00	2 299,00	2 376,00
14	1 518,00	1 567,00	1 618,00	1 669,00	1 722,00	1 779,00	1 835,00	1 895,00	1 957,00	2 021,00	2 088,00	2 156,00	2 228,00
13	1 427,00	1 473,00	1 519,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 723,00	1 780,00	1 836,00	1 897,00	1 960,00	2 024,00	2 090,00
12	1 374,00	1 384,00	1 429,00	1 474,00	1 521,00	1 570,00	1 621,00	1 673,00	1 725,00	1 782,00	1 839,00	1 899,00	1 962,00
11	1 308,00	1 349,00	1 370,00	1 386,00	1 430,00	1 477,00	1 522,00	1 572,00	1 624,00	1 675,00	1 727,00	1 784,00	1 841,00
10	1 238,00	1 274,00	1 310,00	1 350,00	1 371,00	1 387,00	1 432,00	1 478,00	1 524,00	1 573,00	1 625,00	1 677,00	1 728,00
9	1 168,00	1 203,00	1 238,00	1 275,00	1 311,00	1 337,00	1 373,00	1 388,00	1 433,00	1 479,00	1 526,00	1 575,00	1 627,00
8	1 102,00	1 135,00	1 169,00	1 204,00	1 239,00	1 276,00	1 312,00	1 338,00	1 374,00	1 390,00	1 435,00	1 481,00	1 527,00
7	1 041,00	1 072,00	1 103,00	1 136,00	1 170,00	1 205,00	1 240,00	1 278,00	1 314,00	1 339,00	1 348,00	1 392,00	1 436,00
6	987,00	1 012,00	1 042,00	1 072,00	1 104,00	1 137,00	1 171,00	1 206,00	1 242,00	1 279,00	1 317,00	1 340,00	1 350,00
5	933,00	960,00	988,00	1 013,00	1 043,00	1 073,00	1 105,00	1 138,00	1 172,00	1 207,00	1 243,00	1 280,00	1 318,00
4	924,00	929,00	934,00	961,00	987,00	1 014,00	1 045,00	1 075,00	1 106,00	1 139,00	1 173,00	1 208,00	1 244,00
3	916,00	921,00	926,00	931,00	942,00	968,00	994,00	1 021,00	1 051,00	1 080,00	1 111,00	1 144,00	1 177,00
2	908,00	913,00	918,00	923,00	928,00	933,00	942,00	969,00	995,00	1 022,00	1 051,00	1 081,00	1 112,00
1	900,00	905,00	910,00	915,00	920,00	925,00	930,00	935,00	943,00	970,00	996,00	1 024,00	1 053,00

2- Diuturnidades

- Pré-diuturnidade: 9,00 €;
- 1.^a diuturnidade: 45,30 €;
- 2.^a diuturnidade: 72,80 €;
- 3.^a diuturnidade: 99,00 €;
- 4.^a diuturnidade: 126,60 €;
- 5.^a diuturnidade: 152,90 €;
- 6.^a diuturnidade: 187,00 €.

3- Subsídio de refeição

- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.3- Subsídio pequeno-almoço - valor unitário de 4,00 €;
- 3.4- Subsídio de ceia - valor unitário de 4,00 €.

4- Abono para falhas

Valor mensal de 30,00 €.

5- Ajudas de custo

1.1- Deslocação em território nacional:

- a) Ajuda de custo diária - 46,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 60,00 €.

1.2- Deslocação em país europeu:

- a) Ajuda de custo diária - 69,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 90,00 €.

1.3- Deslocação país fora da Europa:

- a) Ajuda de custo diária - 96,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 120,00 €.

ANEXO IV

Trabalho por turnos

1- Objeto

O presente anexo regula a organização do trabalho em regime de horário por turnos rotativos, com folgas fixas nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, tal como definidos na cláusula 25.^a do acordo de empresa vigente.

2- Organização do trabalho por turnos

2.1- Sempre que numa unidade orgânica da INCM o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, podem ser organizados turnos, para o mesmo posto de trabalho, de dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, a um determinado ritmo, do tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de horário de trabalho, no decurso de um determinado período de tempo, de harmonia com uma escala preestabelecida;

2.2- A INCM pode, de acordo com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da organização do tempo de trabalho, ajustando as escalas do regime de turnos definido nos termos do presente anexo ou adotando outra modalidade de organização do tempo de trabalho;

2.3- Em caso de alteração da modalidade de organização do tempo de trabalho, a mesma é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo;

2.4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores;

2.5- A prestação de trabalho em regime de turnos depende da aptidão física verificada pelo serviço de segurança e saúde no trabalho antes do início do mesmo e, depois, mediante exame anual especialmente realizado para o efeito.

3- Duração do período normal de trabalho

A duração do período normal do trabalho em cada turno é fixada em respeito pelo disposto no número 2 da cláusula 16.^a do acordo de empresa vigente, não podendo ultrapassar os limites máximos aí definidos.

4- Horários de trabalho por turnos

4.1- Os horários de trabalho por turnos rotativos podem ser contínuos ou descontínuos e correspondem, consoante as necessidades das áreas, aos seguintes regimes:

a) 2 turnos rotativos - Em que um dos horários é parcialmente noturno;

b) 3 turnos rotativos - Em que um dos horários é integralmente noturno e outro é parcialmente noturno;

4.2- Os horários por turnos têm uma pausa para refeição de duração mínima de 30m, com exceção do horário integralmente noturno em que a pausa para refeição é de 60m.

4.3- A todos os horários de 2 e 3 turnos rotativos será aplicável o regime previsto no presente anexo.

5- Organização dos turnos

5.1- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela INCM, e são afixados nos locais de trabalho, nos termos da lei.

5.2- As mudanças de turno só podem ter lugar após o período de descanso semanal.

6- Troca de turnos

6.1- São permitidas, a título excepcional, trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respetiva, até ao início da prestação de trabalho.

6.2- Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados à chefia respetiva, com antecedência mínima de 48 horas.

7- Ausências do trabalhador (regresso)

Quando o trabalhador regressa de um período de ausência pode retomar o trabalho por turnos, caso tal seja compatível com os interesses da organização do serviço, preferencialmente no horário de turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8- Subsídio de turno

8.1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos rotativos têm direito, enquanto este durar, a um subsídio, designado «subsídio de turno», no montante definido no ponto 8.4. do presente anexo, mediante o cumprimento - num período de referência de 3 meses consecutivos - dos seguintes requisitos:

8.1.1- Em regime de dois turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 a) ascende a, pelo menos, 30 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.1.2- Em regime de três turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 b) ascende a, pelo menos, 20 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.2- Atendendo à especificidade de algumas das atividades da Unidade de Publicações Oficiais, em casos excecionais, pode ser organizado um horário de 2 turnos rotativos, em que, durante o período de referência de 3 meses consecutivos, o tempo de trabalho prestado no horário parcialmente noturno ascende a, pelo menos, 15 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.3- Os períodos de férias com duração igual ou superior a 10 dias consecutivos serão descontados do período de referência a que se refere o ponto 8.1 do presente anexo, para efeitos do cálculo das percentagens constantes dos pontos 8.1.1, 8.1.2 e 8.2;

8.4- O montante do subsídio de turno referido no ponto 8.1. consiste nos seguintes acréscimos sobre a remuneração base mensal e diuturnidades:

8.4.1- Regime de dois turnos rotativos - 15 %;

8.4.2- Regime de três turnos rotativos - 28,5 %;

8.5- Os trabalhadores da unidade de publicações oficiais que, em casos excecionais, sejam abrangidos, pelo regime de trabalho de dois turnos rotativos, nos termos previstos no ponto 8.2 têm direito, enquanto este durar, a um subsídio de turno que consiste no acréscimo de 7,5 % sobre a remuneração base mensal e diuturnidades.

8.6- O pagamento do montante do subsídio de turno é efetuado mensalmente, pelo que, caso se constate no final do período de referência de 3 meses consecutivos, que não foram cumpridos os requisitos indicados nos pontos 8.1 e 8.2, consoante os casos aplicáveis, serão efetuados os correspondentes acertos remuneratórios.

8.7- O subsídio de turno compreende o subsídio por trabalho noturno previsto na cláusula 41.^a do acordo de empresa e acresce sempre aos subsídios de férias e de Natal vencidos na vigência daquele regime de trabalho.

9- Subsídio de refeição

A prestação do serviço em regime de 3 turnos rotativos dá direito, por cada período noturno de trabalho, a um subsídio de refeição com valor idêntico ao estipulado para os casos de almoço ou jantar previstos na cláusula 26.^a do acordo de empresa vigente.

ANEXO V

Disposições transitórias

I - Transição de carreiras

1- Transição para a carreira de técnico de logística

1.1- Na carreira de técnico de logística, ficam integrados com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, integravam a carreira de empregado de armazém, mantendo, na nova carreira de técnico de logística, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na carreira de empregado de armazém;

1.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido na carreira de empregado de armazém e a carreira de técnico de logística, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

1.3- O tempo de serviço prestado na carreira de empregado de armazém, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira de técnico de logística.

2- Transição para a carreira administrativa

2.1- Transitam para a carreira administrativa, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE, integravam as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras e técnico de vendas, mantendo, na carreira administrativa, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na anterior carreira;

2.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas e a carreira administrativa, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

2.3- O tempo de serviço prestado nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira administrativa.

3- Transição para as restantes carreiras

Com exceção dos trabalhadores indicados nos números 1 e 2, parte I, do presente anexo, todos os trabalhadores da INCM integram as carreiras e categorias previstas no anexo II, mantendo a carreira e categoria detidas à data da entrada em vigor do presente AE e o respetivo posicionamento remuneratório.

II - Cargos em comissão de serviço

1- Mantém-se em vigor e inalterados todos os contratos de comissão de serviço celebrados, à data da entrada em vigor do presente AE, para os cargos previstos no anexo I ao presente AE.

2- A remuneração do cargo de técnico de fiscalização corresponde ao nível 14 da tabela salarial constante do anexo III ao presente AE, acrescida de 35 % do valor do mencionado nível.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos restantes cargos previstos no anexo I ao presente AE é aplicável no mínimo a remuneração mensal global correspondente ao montante do nível 13 da tabela salarial.

III - Vigência e produção de efeitos

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024:

a) A tabela salarial constante do anexo III do presente AE;

b) A transição dos trabalhadores que integram a carreira de empregado de armazém para a carreira de técnico de logística;

c) A transição dos trabalhadores que integram as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas para a carreira administrativa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de junho de 2024:

a) O subsídio de refeição (almoço/jantar) previsto no anexo III do presente AE, podendo ser abonado em cartão refeição;

b) O abono para falhas previsto no anexo III do presente AE;

c) Os subsídios de pequeno-almoço e ceia previstos no anexo III do presente AE.

6- A dispensa do dia de aniversário do trabalhador prevista no número 3 da cláusula 47.^a do presente AE, aplica-se aos aniversários que se verifiquem após a data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

7- O descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia feriado ou de descanso semanal complementar, previsto no número 4 da cláusula 24.^a, respeita ao trabalho suplementar realizado a partir da data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

Declaração

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.

Depositado em 1 de agosto de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 203/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

A Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, acordam a revogação do acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e a celebração de novo acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2-Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3-A tabela salarial entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 3.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Atribuir a cada trabalhador funções compatíveis com a respetiva categoria, dando cumprimento a toda a legislação em vigor relativamente à adaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nomeadamente em caso de recomendação da medicina do trabalho;

c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de segurança e saúde no trabalho, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;

d) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;

- e) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- f) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar ações de formação e reciclagem profissional;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- h) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- j) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências, por estes expressamente solicitadas;
- k) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respetivos serviços.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de segurança e saúde no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa.
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 7.^a e 8.^a;

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 para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;

h) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;

i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2- A violação culposa por parte da empresa de qualquer ato em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando a serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 8.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- 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 de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Admissão

1- Os requisitos específicos quanto a habilitações e eventual experiência profissional para a admissão de trabalhadores, encontram-se definidos nos anexos I e II ao presente AE.

2- A empresa exigirá comprovação por certificados da posse das habilitações mínimas exigidas para os cargos e carreiras que o trabalhador irá exercer, nos termos previstos nos anexos I e II.

3- Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4- Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5- No ato de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6- Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar o registo de candidaturas da empresa e, se necessário, efetuar contactos com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7- No ato de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

Cláusula 11.^a

Diversidade e Inclusão na admissão

Nos processos de admissão a empresa garante o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Cláusula 12.^a

Readmissões

1- A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respetivo contrato.

2- Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 13.^a

Classificação e categorias profissionais

1- A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2- Os anexos I e II, os quais fazem parte integrante do presente AE, estabelecem os cargos a exercer em regime de comissão de serviço e as categorias que integram as carreiras profissionais dos trabalhadores da INCM, com indicação das funções que as caracterizam, definindo as condições específicas de admissão e, no caso das categorias, de promoção e progressão.

Cláusula 14.^a

Definição de horário de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é, em cada semana, de quarenta horas.

2- Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho:

a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;

b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos vigilantes.

3- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos números 1 e 2 da cláusula anterior.

3- A organização do trabalho por turnos consta do anexo IV ao presente AE.

Cláusula 17.^a

Definição de trabalho noturno

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

Cláusula 18.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:

a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;

b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.

3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.

4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.

5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.

6- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

7- Quando forem prestadas mais horas do que as previstas no acordo de empresa, o saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho suplementar, pode transitar, até ao limite máximo de 4 horas, para o mês seguinte, como crédito de horas.

8- O crédito de horas a que se refere o número 7, permite a ausência do trabalhador por um período de tempo correspondente e só pode ser gozado no mês seguinte àquele a que reporta.

9- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.

10- O regime de horário flexível não pode prejudicar as atividades da empresa devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho assegurar, designadamente, a realização e a continuidade de tarefas urgentes, bem como o cumprimento pontual das mesmas, devendo, também, os respetivos superiores hierárquicos, certificar que a flexibilidade dos horários não origina, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços.

11- O saldo de tempo negativo apurado no final do mês dá lugar à marcação de meio-dia de falta injustificada, por cada período igual ou inferior a 3 horas e 30 minutos e à marcação de um dia de falta injustificada por cada período superior a esse até ao limite do período normal de trabalho diário, podendo as faltas ser justificadas nos termos da legislação em vigor.

12- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13- A modalidade de horário flexível pode ser praticada por todos os trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 19.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 20.^a

Regime de chamada acidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa,

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) O trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
- e) O trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos;
- f) Trabalhador menor.

Cláusula 23.^a**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

Cláusula 24.^a**Limites do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, feriado e descanso complementar, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes ou, mediante acordo com a entidade empregadora, no prazo máximo de 90 dias.

Cláusula 25.^a**Descanso semanal e complementar**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

Cláusula 26.^a**Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado - Direitos específicos**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2- O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 7h00;
- b) Para almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 12h30;
- c) Para jantar - Quando o trabalho se inicie antes das 19h00, não termine antes das 21h00 e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia - Quando o trabalho se prolongue até às 0h00.

3- Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no número 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de tarefas integradas nas funções profissionais do trabalhador, fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Para efeitos de aplicação das normas do presente AE reguladoras das deslocações em serviço, o local habitual de prestação do trabalho, no caso de trabalhador abrangido pelo regime de teletrabalho, é o da localização do serviço a que o trabalhador se encontrar afeto.

Cláusula 29.^a

Compensações por deslocações em serviço

1- A deslocação em serviço poderá ser realizada nas seguintes modalidades:

a) Pequena deslocação - Aquela que permita o regresso diário do trabalhador à sua residência;

b) Grande deslocação - Aquela que se verifica em dias sucessivos por não permitir o regresso diário do trabalhador à sua residência;

2- Nas pequenas deslocações com regresso diário do trabalhador à sua residência, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

a) Se a deslocação for realizada para uma distância igual ou superior a 100 km do local habitual da prestação de trabalho, pagamento de percentagem do montante da ajuda de custo diária definida no anexo III, que faz parte integrante do presente AE, nos seguintes termos:

i) Se a deslocação iniciar antes das 13h00 e terminar depois das 20h00, pagamento de 100 %;

ii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, pagamento de 50 %;

iii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, pagamento de 50 %;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajeto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;

c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o horário de trabalho e o tempo habitualmente consumido no trajeto do local de trabalho para a residência, exceto nas deslocações para participação em formação.

3- Nas situações indicadas no número 2 da presente cláusula, não haverá pagamento do montante da percentagem da ajuda de custo diária, caso a refeição seja diretamente suportada pela empresa ou entidade terceira.

4- Nas grandes deslocações, por dias sucessivos, o trabalhador tem direito:

a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de transportes e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;

b) Ao pagamento de uma ajuda de custo diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e a compensar o trabalhador pelo incómodo causado com a deslocação;

c) A um dia útil para descanso suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;

d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 0h00 e antes das 7h00;

5- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b)* do número 4 da presente cláusula é determinado nos termos constantes no anexo III, dependendo do local de destino e da finalidade da deslocação em serviço, nos seguintes termos:

a) Deslocações destinadas a assegurar a execução de contratos vigentes com clientes e prospeção de novos negócios, até ao limite do orçamento anual definido pelo conselho de administração;

b) Deslocações para outra finalidade, nomeadamente representação em reuniões com clientes ou fornecedores, presença em eventos, feiras e congressos.

6- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea b) do número 4 da presente cláusula varia consoante as horas dos dias de partida e as horas do regresso, bem como a permanência no local da deslocação, sendo abonadas as seguintes percentagens:

a) Dia da partida (horas da partida):

- i) Até às 13h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;
- ii) Depois das 13h00 até às 21h00 - Pagamento de 75 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii) Depois das 21h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária.

b) Dia do regresso (horas de regresso):

- i) Até às 13h00 - Não há pagamento de ajuda de custo diária;
- ii) Depois das 13h00 e até às 20h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii) Depois das 20h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;

c) Restantes dias de deslocação - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária.

7- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea b) do número 4 da presente cláusula será deduzido em 25 % ou 50 %, caso uma ou as duas principais refeições, respetivamente, sejam diretamente suportadas pela empresa ou por entidade terceira.

8- Sempre que se registre pagamento de ajuda de custo diária ou de percentagem da mesma, nos termos previstos na presente cláusula não será devido ao trabalhador correspondente subsídio de refeição.

9- Nas deslocações em serviço para participação em formação profissional, o trabalhador formando tem direito a auferir os subsídios de refeição para almoço, jantar e pequeno-almoço, sempre que estas refeições não sejam fornecidas por entidades terceiras ou, no caso do pequeno-almoço, caso o mesmo não esteja incluído no encargo do alojamento suportado pela empresa, não sendo devida a ajuda de custo ou a percentagem da ajuda de custo, consoante se trate de deslocação por dias sucessivos ou pequena deslocação.

10- A empresa assegura através de regulamento interno, a forma de pagamento ou fornecimento dos transportes e alojamento, bem como eventuais adiantamentos por conta de ajudas de custo ou despesas de transporte.

11- A empresa garante a existência de seguro de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, em caso de deslocação em serviço.

Cláusula 30.^a

Deslocação em viatura própria

À utilização de viatura própria pelos trabalhadores mediante autorização da empresa aplicam-se os termos e condições de pagamento previstos em regulamentação interna existente, desde que não sejam inferiores aos aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 31.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões

1- Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efetivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respetivo exercício.

2- Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se

a atribuição da respetiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3- Se a substituição durar mais de 210 dias seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a retribuição mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

Cláusula 33.^a

Direito à nova retribuição

O disposto nas cláusulas 31.^a e números 2 e 3 da cláusula 32.^a, respetivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

CAPÍTULO III

Retribuições e subsídios

Cláusula 34.^a

Retribuição - Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas nos termos previstos no número anterior.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é a constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 35.^a

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 36.^a

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime híbrido

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador até ao penúltimo dia útil do mês, através de transferência para a conta bancária para o efeito indicada pelo trabalhador à empresa, com indicação dos dados necessários à respetiva realização.

2- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3- Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.^a diuturnidade.

4- O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100 % da retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição de trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25 %, desde que prestado no período noturno.

Cláusula 42.^a**Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso e feriados**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 43.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores cujas funções incluam o manuseamento regular de numerário ou valores suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de tesouraria, têm direito, nos meses de efetiva prestação de trabalho, a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 44.^a**Subsídio por posto de trabalho gravoso**

1- Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são suscetíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização de meios técnicos disponíveis.

2- Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Ruído contínuo ou superior a 80 dB;

b) Vibrações superiores a 1 mm;

c) Índice de stress térmico superior a 32 °C, tendo-se em conta não só a temperatura, mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

3- O montante do subsídio por posto de trabalho gravoso é indexado ao diferencial entre os níveis 5 e 6 da tabela salarial.

Cláusula 45.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual à retribuição indicada no número anterior.

3- O subsídio é pago por inteiro no final do mês de junho de cada ano, exceto se a aquisição do direito se registar em momento posterior, sendo o pagamento efetuado em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o trabalhador solicitar por escrito pagamento em mês distinto a partir do dia 1 de janeiro do ano em que se vencem as férias, o mesmo será efetuado no mês indicado.

5- No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão, o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

6- Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

Cláusula 46.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em novembro, de montante igual à retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo a 30 de novembro, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do número 6 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4- Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efetivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

CAPÍTULO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) 25 de Abril;
- d) 1 de Maio;
- e) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- f) 10 de Junho;
- g) 15 de Agosto;
- h) 5 de Outubro;
- i) 1 de Novembro;
- j) 1 de Dezembro;
- k) 8 de Dezembro;
- l) 25 de Dezembro.

2- Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

3- Aos feriados acima indicados, acresce a dispensa para gozo do dia do aniversário do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, acrescem igualmente ao indicado na presente cláusula as tolerâncias de ponto nos dias úteis imediatamente anteriores, ou, em alternativa, posteriores ao dia de Natal (25 de Dezembro) e ao dia de Ano Novo (1 de Janeiro), cujo gozo é determinado pela empresa, ficando condicionado às necessidades de organização de serviço.

5- Caso, por necessidades de serviço, não seja possível o gozo de algum ou ambos os dias indicados no número anterior, o mesmo será substituído por dias úteis alternativos a acordar entre o trabalhador e a chefia.

6- O trabalho prestado nos dias previstos no número 4 não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 48.^a

(Férias)

1- Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

- a) 25 dias úteis até completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e, salvo o disposto nos números seguintes, vence-se no dia de 1 de janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias e respetivo subsídio, por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, salvo se outra data para o gozo de férias for acordada entre o trabalhador e a empresa.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7- A duração do período de férias referida nas alíneas do número 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso do previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.

6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 50.^a

Cumulação de férias

1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto na lei e no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 51.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos 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 continuado das mesmas em metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 52.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos na lei e nos números 4 e 5 da cláusula 48.^a

Cláusula 54.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em 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, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 49.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto na lei relativamente à justificação das ausências por doença.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação legalmente prevista, da situação de doença.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

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

3- Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

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

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

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pelo exercício funções em associações sindicais e na qualidade de delegado ou membro da comissão de trabalhadores;

- d) As motivadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
 - g) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias de trabalho consecutivos, por falecimento de pais, padrastos, madrastas e sogros, genros e noras;
- c) Até 5 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de irmão ou neto;
- d) Até 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cunhados, avós, bisavós, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador;
- e) Até 1 dia de trabalho pelo falecimento de tio e sobrinho diretos do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do número 2 da cláusula 58.^a;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de doença;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d) As previstas na lei para assistência a membro do agregado familiar;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa nos referidos termos.
- 3- Nos casos previstos na alínea *e*) da cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 63.^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 poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite previsto na lei.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não seja imputável, nomeadamente 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 aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- 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 duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO V

Atividade sindical

Cláusula 65.^a

Faltas de membros de direções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O trabalhador membro da direção da associação sindical deverá comunicar, por escrito ou com recurso plataforma eletrónica, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que necessitam para exercício das funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 66.^a

Exercício da atividade sindical na empresa

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

Cláusula 67.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão intersindical, pela comissão sindical ou pela associação sindical.

Cláusula 68.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior devem comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 70.^a

Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Direito de afixação e divulgação

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

2- O direito previsto no número anterior pode ser exercido pelos delegados e dirigentes sindicais através de correio eletrónico interno.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas

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

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

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO VI

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;

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

Cláusula 74.^a

Caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 75.^a

Cessação de contrato de trabalho por acordo

- 1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
- 4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Cláusula 76.^a

Cessação do acordo de revogação

- 1- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.
- 2- O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.
- 3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 4- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

- 1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho
- 2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provoação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
 - l) Reduções anormais de produtividade.
- 3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação prevista na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

- 1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
 - a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 3- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

- 1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

Cláusula 80.^a

Denúncia com aviso prévio

- 1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
- 3- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

4- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

5- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Justa causa de resolução

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos d empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pelo empregador ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos previstos na lei.

4- A justa causa é apreciada nos termos previstos na lei.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 82.^a

Proteção da parentalidade

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para proteção da parentalidade.

Cláusula 83.^a

(Adaptação em caso de incapacidade)

1- A empresa, quanto aos trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina do trabalho, ou junta médica, atestem que adquiriram incapacidade para a execução da totalidade ou parte das tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, ou outra condição da sua saúde, promoverá serviços moderados com a adaptação das respetivas tarefas às condições de saúde do trabalhador, bem como todas as necessárias medidas, incluindo formação profissional e acompanhamento da adaptação do trabalhador.

2- Caso a incapacidade parcial do trabalhador seja permanente, e de acordo com as suas habilitações e experiência, poderá a empresa promover a reclassificação para carreira e categoria compatível com as suas condições de saúde, mediante acordo do trabalhador, promovendo a necessária formação profissional e acompanhamento da adaptação às novas funções.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 84.^a**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições do AE, nos termos da lei.

2- A comissão paritária elabora o seu regulamento no prazo máximo de 60 dias após a publicação do AE, incluindo no que respeita à participação de assessoria técnica dos membros da comissão paritária.

Cláusula 85.^a**Reclassificações**

1- A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se justifique por razões de ordem técnica ou tecnológicas, ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho, devidamente fundamentadas.

2- Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical e acordo do trabalhador envolvido, competindo ao conselho de administração a decisão final sobre a matéria.

3- Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4- Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

Cláusula 86.^a**Natureza globalmente mais favorável do AE**

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

Cláusula 87.^a**Manutenção de direitos**

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação coletiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores da empresa, perda de direitos gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM.

Cláusula 88.^a**Disposições transitórias**

Ao presente acordo de empresa aplicam-se todas as disposições transitórias previstas no anexo V que faz parte integrante do mesmo.

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Cargos a exercer em regime de comissão de serviço

Cargos em comissão de serviço			
Cargo	Descritivo funcional	Habilitações académicas	Requisitos específicos
Diretor	Dirige, coordena e organiza nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da sua direção/unidade, define os objetivos e as políticas da sua área funcional.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Capacidade de gestão, liderança e estratégia. Conhecimentos de sistemas de planeamento, organização e controle. Domínio de línguas estrangeiras. Experiência comprovada em gestão de equipas.
Diretor-adjunto	Participa na elaboração da decisão e na definição da estratégia da área funcional, reportando ao diretor, colaborando com este no exercício das restantes atividades, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.		
Chefe de serviços	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Conhecimentos de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Assessor do conselho de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração, na área ou áreas específicas para as quais for indicado, funções consultivas de apoio e suporte à decisão, para o que: Procede à emissão de relatórios, informações ou outros documentos, e propostas de decisão. Articula com as unidades orgânicas, o acompanhamento dos temas que lhe forem superiormente indicados, obtendo destas a necessária informação e documentação; Atua como ponto de contacto e outras entidades internas ou externas, podendo coordenar outros profissionais ou equipas, de acordo com o que for indicado superiormente.	Formação académica superior.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a assessorar.

Coordenador de projeto	É responsável pelo estudo, gestão, organização e coordenação de todas as atividades abrangidas pelo âmbito de projeto de implementação ou melhoria de produto ou serviço, de acordo com o respetivo objetivo e padrões superiormente estabelecidos, desde o respetivo planeamento à sua conclusão, incluindo a definição e calendarização dos trabalhos necessários desenvolver, o controlo do cumprimento das várias fases e respetivos prazos de conclusão e reporte através das ferramentas que em cada caso se mostrem mais adequadas.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos integrados de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área do projeto a coordenar.
Chefe de divisão	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para a divisão e/ou sector da sua responsabilidade.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Chefe de divisão adjunto	Participa no exercício das atividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos cooperando na prossecução dos objetivos estabelecidos para a decisão ou sector	Formação académica superior (preferencial)	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Técnico de fiscalização	Assegura as ações de fiscalização previstas no Regime Jurídico da Ourivesaria e das Contrastarias (RJOC).	10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria.	Experiência de 3 anos na área da marcação de contrastaria.
Secretária(o) de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração e dos seus vogais, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, o normal funcionamento deste e ao agendamento de outras reuniões e mantém a agenda de cada vogal atualizada, organiza e mantém o arquivo geral da administração e elabora a redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de programas informáticos específicos da área, conhecimentos de atendimento e arquivo, domínio de línguas estrangeiras (inglês) e experiência de secretariado..
Secretária(o) de direção	Assegura, na dependência direta da direção, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, procede ao agendamento de reuniões, organiza e mantém a documentação física e digital e executa a realização de tarefas de que lhe sejam especialmente atribuídas, incluindo a preparação e redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, domínio de línguas estrangeiras (inglês).

ANEXO II

Carreiras e categorias**Requisitos, enquadramento e progressões****Parte 1 - Carreiras e categorias**

1.1- As carreiras e respetivas categorias existentes na INCM são as seguintes:

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de serviços
Descrição de funções	
Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	
Condições de admissão	
Formação académica superior (preferencial); Experiência profissional na área (preferencial).	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 19 - Carreira única.	

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 15 - Carreira única.	

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção B (residual)
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Não se aplica.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 14 - Carreira única.	

Família 1 Chefias		Carreira Subchefe de secção	
Descrição de funções			
Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substitui o chefe nas suas ausências.			
Condições de admissão			
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área; Os trabalhadores que não exerçam efetivamente funções de subchefia não acederão automaticamente a nível superior.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Subchefe de secção	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação profissional e Avaliação de desempenho
	C - Nível 12	3	-
Família 2 Quadros superiores		Carreira Técnico superior	
Descrição de funções			
Especialista: Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objetivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado. Assessor: Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.			
Condições de admissão			
Formação superior (licenciatura ou bacharelato); Formação/conhecimentos de informática. A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura corresponde ao nível 13.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Assessor	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 20	-	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 19	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 18	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 17	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
Especialista	A - Nível 16	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	2	Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	1	Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	1	-

Família 3 Informática		Carreira Analista programador	
Descrição de funções			
Procede à elaboração de <i>dossiers</i> de conceção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial)]; Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) - Preferencial; Experiência profissional na área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Analista programador	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	-
	E - Nível 11	1	-

Família 3 Informática		Carreira Técnico de informática	
Descrição de funções			
Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e <i>software</i> . Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Ciências: Curso tecnológico de informática (preferencial)]; Conhecimentos aprofundados na área de informática; Curso de formação profissional (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de informática	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	2	-
	E - Nível 8	1	-

Família 4 Administrativos		Carreira Administrativa	
Descrição de funções			
Executa tarefas de âmbito administrativo, incluindo as inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, incluindo a área de segurança interna, podendo nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos. Executa tarefas especializadas da área onde exerce funções, mediante formação adequada.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnicos administrativos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 11	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 9	2	Formação específica Avaliação do desempenho
Administrativos	A - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	B - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 4	1	-
Família 5 Comercial		Carreira Gestor de produto	
Descrição de funções			
É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.			
Condições de admissão			
Formação superior nas áreas de <i>marketing</i> , gestão de produto ou outras afins (preferencial); Experiência profissional na área e/ou experiência profissional como técnico de vendas; Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gestor de produto	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	2	-

Família 5 Comercial		Carreira Caixeiro de balcão	
Descrição de funções			
Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios eletrónicos de pagamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 3 - Económico-social: Curso tecnológico de serviços comerciais) ou equivalente; Cursos técnicos ou profissionais: Técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins; Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Caixeiro de balcão	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-
	G - Nível 3	1	-

Família 5 Comercial		Carreira Técnico de logística	
Descrição de funções			
Assegura o adequado funcionamento das atividades logísticas do armazém, incluindo serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tais como, receção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos inventários, através de meios manuais e/ou mecânicos e informáticos. Efetua a entrega de produtos a clientes. Coordena e executa operações de movimentação dos produtos, organiza e sistematiza a informação técnica referente à sua área de atuação com recurso a sistemas de informação. Assegura o cumprimento dos procedimentos no sistema logístico.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de logística	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	Formação específica Avaliação do desempenho
J - Nível 1	1	-	

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção elétrica	
Descrição de funções			
Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica do comando, sistemas de proteção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de eletrotecnia/eletrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da eletrotecnia reconhecidos); Formação/experiência profissional na área da eletrónica/eletricidade (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de manutenção elétrica	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-
Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção mecânica	
Descrição de funções			
Monta, desmonta, afina ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detetar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1- Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção mecânica	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção	Carreira Técnico de maquinagem (torneiro)		
Descrição de funções			
Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção. Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; retificadora cilíndrica e plana; fresadora.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Conhecimentos/formação de CNC; Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de maquinagem (torneiro)	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de obras	
Descrição de funções			
Procede à fiscalização e acompanhamento técnico de empreitadas, colocando em prática conhecimentos práticos e teóricos nas especialidades de construção civil, instalações elétricas e instalações mecânicas. Opera com equipamento informático na elaboração, digitalização, arquivo e reprodução de desenhos técnicos.			
Condições de admissão			
Bacharelato na área de construção civil/engenharia mecânica ou afins; Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de obras	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de <i>design</i> gráfico	
Descrição de funções			
É especializado na área de <i>design</i> de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráficas, que tem como tarefas principais o estudo, o projeto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projetos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.			
Condições de admissão			
Formação académica superior na área de <i>design</i> gráfico (preferencial); 12.º ano (Agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>) ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas; Formação profissional na área das artes gráficas/ <i>design</i> gráfico (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de <i>design</i> gráfico	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico (residual)	
Descrição de funções			
<p>Técnico gráfico/revisão: Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Técnico gráfico/composição: Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico (residual)	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico	
Descrição de funções			
<p>Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
H - Nível 4	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico editorial	
Descrição de funções			
Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspetos ligados a estas.			
Condições de admissão			
Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência, em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos; Formação na área das artes gráficas (preferencial); Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico editorial	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 10	3	-
	E - Nível 9	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico planeamento	
Descrição de funções			
Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico planeamento	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
J - Nível 5	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico pré-impressão imagem	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e/ou eletrónicos.</p> <p>Utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vetorial, tratamento de imagem e paginação) para efetuar a seleção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico pré-impressão imagem	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	-
H - Nível 3	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico impressão de artes gráficas	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.</p>			
Condições de admissão			
<p>11.º/12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.</p>			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de impressão de artes gráficas	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	2	-
	H - Nível 3	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de holografia	
Descrição de funções			
<p>É diretamente responsável pelo fabrico e aplicação de películas holográficas, operando equipamentos de comando mecânico e eletrónico e de diferentes graus de automatismo. Executa tarefas inerentes ao controlo qualitativo de vidros fotorresistivos oriundos da originação: aplicação de filmes de prata, fabrico de filmes de níquel por electro deposição, recombinação de imagens holográficas sobre superfície acrílica, reprodução em massa por transferência de microrrelevo para película metálica, aplicação de adesivos e colas e corte e/ou meio-corte de películas. Prepara e analisa todos os produtos químicos inerentes aos processos de eletrodeposição e de aplicação de colas.</p>			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de química ou mecânica - preferencial); Formação/conhecimentos de informática.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de holografia	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Encadernador dourador	
Descrição de funções			
Desempenha, com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Encadernador dourador	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	-
Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Moedeiro	
Descrição de funções			
Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semiacabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação/conhecimentos de informática (preferencial).			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Moedeiro	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Temperador estampador	
Descrição de funções			
<p>Efetua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Proceda à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e eletroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Proceda à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Temperador estampador	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Gravador numismático	
Descrição de funções			
Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares óticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente) ou cursos profissionais na área reconhecidos; Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Gravador numismático	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação Específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação Específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Operador de máquinas	
Descrição de funções			
É diretamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou eletrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.			
Condições de admissão			
9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
Operador de máquinas	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	-
	J - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	
Descrição de funções			
Efetua operações de controle e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores e assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efetuadas.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	E - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 3	2	-
	H - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de personalização	
Descrição de funções			
Executa e controla todas as tarefas inerentes à personalização e impressão de documentos, utilizando meios informáticos e/ou outros. Assegura a assistência (conservação/manutenção) aos equipamentos de personalização e impressão. Procede ao controle de qualidade e expedição dos produtos personalizados.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de informática - preferencial); Formação/conhecimentos de informática; Experiência comprovada na área de Informática (início de carreira no nível 4).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de personalização	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	2	Formação específica Avaliação do desempenho
I - Nível 3	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de laboratório	
Descrição de funções			
Executa todas as operações do processo analítico, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob orientação e controle superior, de acordo com os procedimentos adotados no Manual de Qualidade.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de química ou equivalente); Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de laboratório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	-
E - Nível 6	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de marcação de contrastaria	
Descrição de funções			
Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua conceção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e os dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respetiva.			
Condições de admissão			
10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria; Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial); Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de marcação de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	-
Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Auxiliar de contrastaria	
Descrição de funções			
Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação. Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respetiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Auxiliar de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 5	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 4	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 3	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 2	2	Avaliação do desempenho
E - Nível 1	2	-	

Família 9 Diversos	Carreira Coordenador geral
Descrição de funções	
Executa tarefas profissionais específicas de uma determinada área (segurança, serviços gerais e telecomunicações), auxilia a chefia no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controle e coordenação das atividades próprias da área em que exerce funções e substituir a chefia nas suas ausências.	
Condições de admissão	
9.º ano de escolaridade (mínimo) ou superior; Conhecimentos/experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 10 - Carreira única.	

Família 9 Diversos	Carreira Técnico de qualidade																								
Descrição de funções																									
Efetua operações de controle e verificação de qualidade, sobre valores metálicos e/ou gráficos, acabados, semiacabados e ou a produzir, recorrendo a equipamentos específicos para o efeito. É responsável pelos registos manuais e informáticos dos parâmetros verificados, cabendo-lhe ainda a sinalização específica do produto acabado, semiacabado ou matéria-prima de acordo com o resultado da análise efetuada.																									
Condições de admissão																									
12.º ano de escolaridade (Área científico-natural); Formação profissional na área de Higiene e Segurança (preferencial); Formação/conhecimentos de informática.																									
Enquadramento profissional e condições de progressão																									
Técnico de qualidade	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorias</th> <th>Permanência (anos)</th> <th>Condições de progressão</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A - Nível 11</td> <td>-</td> <td>Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4</td> </tr> <tr> <td>B - Nível 10</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>C - Nível 9</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>D - Nível 8</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>E - Nível 6</td> <td>3</td> <td>Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>F - Nível 5</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>G - Nível 4</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho	G - Nível 4	1	-
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão																						
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4																						
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho																						
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
G - Nível 4	1	-																							

Família 9 Diversos		Carreira Motorista	
Descrição de funções			
Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade; Carta de condução de ligeiros/pesados; Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Motorista	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	-
Família 9 Diversos		Carreira Ajudante coordenador refeitório	
Descrição de funções			
Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Ajudante coordenador de refeitório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 6	-	-
	B - Nível 5	3	-

Parte 2 - Evolução na carreira

2- Regime geral de promoção e acessos

2.1- Regra de progressão vertical

2.1.1- Os trabalhadores progredirão na respetiva carreira de acordo com as condições e regras de progressão, mediante a permanência do número de anos e cumprimento das condições de progressão indicados para cada categoria de cada uma das carreiras constantes da parte 1 do presente anexo;

2.1.2- Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto, a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

2.2- Regra de progressão horizontal

2.2.1- Aos trabalhadores que não possam progredir na respetiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir mediante o decurso do número de anos previsto para o acesso a determinada categoria e avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4, será atribuído, de 3 em 3 anos, um escalão na progressão horizontal após parecer, a solicitar pelo DRH, no sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respetivo pelouro.

2.3- Regime de progressão nas carreiras

2.3.1- Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

2.3.2- São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

2.3.3- Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos ponto 2.3.1, poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

2.3.4- Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

2.3.5- Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 214,00	2 286,00	2 363,00	2 441,00	2 524,00	2 607,00	2 694,00	2 784,00	2 877,00	2 974,00	3 072,00	3 176,00	3 283,00
19	2 077,00	2 144,00	2 216,00	2 289,00	2 365,00	2 444,00	2 527,00	2 609,00	2 697,00	2 787,00	2 881,00	2 977,00	3 075,00
18	1 948,00	2 013,00	2 079,00	2 146,00	2 218,00	2 291,00	2 368,00	2 447,00	2 529,00	2 612,00	2 700,00	2 790,00	2 884,00
17	1 830,00	1 890,00	1 950,00	2 015,00	2 082,00	2 148,00	2 221,00	2 293,00	2 370,00	2 450,00	2 532,00	2 615,00	2 702,00
16	1 720,00	1 775,00	1 831,00	1 891,00	1 953,00	2 017,00	2 083,00	2 152,00	2 223,00	2 296,00	2 373,00	2 452,00	2 534,00
15	1 616,00	1 668,00	1 720,00	1 777,00	1 833,00	1 893,00	1 955,00	2 019,00	2 086,00	2 154,00	2 225,00	2 299,00	2 376,00
14	1 518,00	1 567,00	1 618,00	1 669,00	1 722,00	1 779,00	1 835,00	1 895,00	1 957,00	2 021,00	2 088,00	2 156,00	2 228,00
13	1 427,00	1 473,00	1 519,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 723,00	1 780,00	1 836,00	1 897,00	1 960,00	2 024,00	2 090,00
12	1 374,00	1 384,00	1 429,00	1 474,00	1 521,00	1 570,00	1 621,00	1 673,00	1 725,00	1 782,00	1 839,00	1 899,00	1 962,00
11	1 308,00	1 349,00	1 370,00	1 386,00	1 430,00	1 477,00	1 522,00	1 572,00	1 624,00	1 675,00	1 727,00	1 784,00	1 841,00
10	1 238,00	1 274,00	1 310,00	1 350,00	1 371,00	1 387,00	1 432,00	1 478,00	1 524,00	1 573,00	1 625,00	1 677,00	1 728,00
9	1 168,00	1 203,00	1 238,00	1 275,00	1 311,00	1 337,00	1 373,00	1 388,00	1 433,00	1 479,00	1 526,00	1 575,00	1 627,00
8	1 102,00	1 135,00	1 169,00	1 204,00	1 239,00	1 276,00	1 312,00	1 338,00	1 374,00	1 390,00	1 435,00	1 481,00	1 527,00
7	1 041,00	1 072,00	1 103,00	1 136,00	1 170,00	1 205,00	1 240,00	1 278,00	1 314,00	1 339,00	1 348,00	1 392,00	1 436,00
6	987,00	1 012,00	1 042,00	1 072,00	1 104,00	1 137,00	1 171,00	1 206,00	1 242,00	1 279,00	1 317,00	1 340,00	1 350,00
5	933,00	960,00	988,00	1 013,00	1 043,00	1 073,00	1 105,00	1 138,00	1 172,00	1 207,00	1 243,00	1 280,00	1 318,00
4	924,00	929,00	934,00	961,00	987,00	1 014,00	1 045,00	1 075,00	1 106,00	1 139,00	1 173,00	1 208,00	1 244,00
3	916,00	921,00	926,00	931,00	942,00	968,00	994,00	1 021,00	1 051,00	1 080,00	1 111,00	1 144,00	1 177,00
2	908,00	913,00	918,00	923,00	928,00	933,00	942,00	969,00	995,00	1 022,00	1 051,00	1 081,00	1 112,00
1	900,00	905,00	910,00	915,00	920,00	925,00	930,00	935,00	943,00	970,00	996,00	1 024,00	1 053,00

2- Diuturnidades

- Pré-diuturnidade: 9,00 €;
- 1.^a diuturnidade: 45,30 €;
- 2.^a diuturnidade: 72,80 €;
- 3.^a diuturnidade: 99,00 €;
- 4.^a diuturnidade: 126,60 €;
- 5.^a diuturnidade: 152,90 €;
- 6.^a diuturnidade: 187,00 €.

3- Subsídio de refeição

- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.3- Subsídio pequeno-almoço - valor unitário de 4,00 €;
- 3.4- Subsídio de ceia - valor unitário de 4,00 €.

4- Abono para falhas

Valor mensal de 30,00 €.

5- Ajudas de custo

1.1- Deslocação em território nacional:

- a) Ajuda de custo diária - 46,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 60,00 €.

1.2- Deslocação em país europeu:

- a) Ajuda de custo diária - 69,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 90,00 €.

1.3- Deslocação país fora da Europa:

- a) Ajuda de custo diária - 96,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 120,00 €.

ANEXO IV

Trabalho por turnos

1- Objeto

O presente anexo regula a organização do trabalho em regime de horário por turnos rotativos, com folgas fixas nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, tal como definidos na cláusula 25.^a do acordo de empresa vigente.

2- Organização do trabalho por turnos

2.1- Sempre que numa unidade orgânica da INCM o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, podem ser organizados turnos, para o mesmo posto de trabalho, de dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, a um determinado ritmo, do tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de horário de trabalho, no decurso de um determinado período de tempo, de harmonia com uma escala preestabelecida;

2.2- A INCM pode, de acordo com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da organização do tempo de trabalho, ajustando as escalas do regime de turnos definido nos termos do presente anexo ou adotando outra modalidade de organização do tempo de trabalho;

2.3- Em caso de alteração da modalidade de organização do tempo de trabalho, a mesma é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo;

2.4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores;

2.5- A prestação de trabalho em regime de turnos depende da aptidão física verificada pelo serviço de segurança e saúde no trabalho antes do início do mesmo e, depois, mediante exame anual especialmente realizado para o efeito.

3- Duração do período normal de trabalho

A duração do período normal do trabalho em cada turno é fixada em respeito pelo disposto no número 2 da cláusula 16.^a do acordo de empresa vigente, não podendo ultrapassar os limites máximos aí definidos.

4- Horários de trabalho por turnos

4.1- Os horários de trabalho por turnos rotativos podem ser contínuos ou descontínuos e correspondem, consoante as necessidades das áreas, aos seguintes regimes:

a) 2 turnos rotativos - Em que um dos horários é parcialmente noturno;

b) 3 turnos rotativos - Em que um dos horários é integralmente noturno e outro é parcialmente noturno;

4.2- Os horários por turnos têm uma pausa para refeição de duração mínima de 30m, com exceção do horário integralmente noturno em que a pausa para refeição é de 60m.

4.3- A todos os horários de 2 e 3 turnos rotativos será aplicável o regime previsto no presente anexo.

5- Organização dos turnos

5.1- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela INCM, e são afixados nos locais de trabalho, nos termos da lei.

5.2- As mudanças de turno só podem ter lugar após o período de descanso semanal.

6- Troca de turnos

6.1- São permitidas, a título excepcional, trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respetiva, até ao início da prestação de trabalho.

6.2- Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados à chefia respetiva, com antecedência mínima de 48 horas.

7- Ausências do trabalhador (regresso)

Quando o trabalhador regressa de um período de ausência pode retomar o trabalho por turnos, caso tal seja compatível com os interesses da organização do serviço, preferencialmente no horário de turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8- Subsídio de turno

8.1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos rotativos têm direito, enquanto este durar, a um subsídio, designado «subsídio de turno», no montante definido no ponto 8.4. do presente anexo, mediante o cumprimento - num período de referência de 3 meses consecutivos - dos seguintes requisitos:

8.1.1- Em regime de dois turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 a) ascende a, pelo menos, 30 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.1.2- Em regime de três turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 b) ascende a, pelo menos, 20 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.2- Atendendo à especificidade de algumas das atividades da Unidade de Publicações Oficiais, em casos excecionais, pode ser organizado um horário de 2 turnos rotativos, em que, durante o período de referência de 3 meses consecutivos, o tempo de trabalho prestado no horário parcialmente noturno ascende a, pelo menos, 15 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.3- Os períodos de férias com duração igual ou superior a 10 dias consecutivos serão descontados do período de referência a que se refere o ponto 8.1 do presente anexo, para efeitos do cálculo das percentagens constantes dos pontos 8.1.1, 8.1.2 e 8.2;

8.4- O montante do subsídio de turno referido no ponto 8.1. consiste nos seguintes acréscimos sobre a remuneração base mensal e diuturnidades:

8.4.1- Regime de dois turnos rotativos - 15 %;

8.4.2- Regime de três turnos rotativos - 28,5 %;

8.5- Os trabalhadores da unidade de publicações oficiais que, em casos excecionais, sejam abrangidos, pelo regime de trabalho de dois turnos rotativos, nos termos previstos no ponto 8.2 têm direito, enquanto este durar, a um subsídio de turno que consiste no acréscimo de 7,5 % sobre a remuneração base mensal e diuturnidades.

8.6- O pagamento do montante do subsídio de turno é efetuado mensalmente, pelo que, caso se constate no final do período de referência de 3 meses consecutivos, que não foram cumpridos os requisitos indicados nos pontos 8.1 e 8.2, consoante os casos aplicáveis, serão efetuados os correspondentes acertos remuneratórios.

8.7- O subsídio de turno compreende o subsídio por trabalho noturno previsto na cláusula 41.^a do acordo de empresa e acresce sempre aos subsídios de férias e de Natal vencidos na vigência daquele regime de trabalho.

9- Subsídio de refeição

A prestação do serviço em regime de 3 turnos rotativos dá direito, por cada período noturno de trabalho, a um subsídio de refeição com valor idêntico ao estipulado para os casos de almoço ou jantar previstos na cláusula 26.^a do acordo de empresa vigente.

ANEXO V

Disposições transitórias

I - Transição de carreiras

1- Transição para a carreira de técnico de logística

1.1- Na carreira de técnico de logística, ficam integrados com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, integravam a carreira de empregado de armazém, mantendo, na nova carreira de técnico de logística, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na carreira de empregado de armazém;

1.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido na carreira de empregado de armazém e a carreira de técnico de logística, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

1.3- O tempo de serviço prestado na carreira de empregado de armazém, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira de técnico de logística.

2- Transição para a carreira administrativa

2.1- Transitam para a carreira administrativa, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE, integravam as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras e técnico de vendas, mantendo, na carreira administrativa, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na anterior carreira;

2.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas e a carreira administrativa, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

2.3- O tempo de serviço prestado nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira administrativa.

3- Transição para as restantes carreiras

Com exceção dos trabalhadores indicados nos números 1 e 2, parte I, do presente anexo, todos os trabalhadores da INCM integram as carreiras e categorias previstas no anexo II, mantendo a carreira e categoria detidas à data da entrada em vigor do presente AE e o respetivo posicionamento remuneratório.

II - Cargos em comissão de serviço

1- Mantém-se em vigor e inalterados todos os contratos de comissão de serviço celebrados, à data da entrada em vigor do presente AE, para os cargos previstos no anexo I ao presente AE.

2- A remuneração do cargo de técnico de fiscalização corresponde ao nível 14 da tabela salarial constante do anexo III ao presente AE, acrescida de 35 % do valor do mencionado nível.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos restantes cargos previstos no anexo I ao presente AE é aplicável no mínimo a remuneração mensal global correspondente ao montante do nível 13 da tabela salarial.

III - Vigência e produção de efeitos

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024:

a) A tabela salarial constante do anexo III do presente AE;

b) A transição dos trabalhadores que integram a carreira de empregado de armazém para a carreira de técnico de logística;

c) A transição dos trabalhadores que integram as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas para a carreira administrativa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de junho de 2024:

a) O subsídio de refeição (almoço/jantar) previsto no anexo III do presente AE, podendo ser abonado em cartão refeição;

b) O abono para falhas previsto no anexo III do presente AE;

c) Os subsídios de pequeno-almoço e ceia previstos no anexo III do presente AE.

6- A dispensa do dia de aniversário do trabalhador prevista no número 3 da cláusula 47.^a do presente AE, aplica-se aos aniversários que se verifiquem após a data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

7- O descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia feriado ou de descanso semanal complementar, previsto no número 4 da cláusula 24.^a, respeita ao trabalho suplementar realizado a partir da data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

Depositado em 2 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 205/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Revisão global

A Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV acordam a revogação acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023 e a celebração de novo acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2-Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3-A tabela salarial entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Atribuir a cada trabalhador funções compatíveis com a respetiva categoria, dando cumprimento a toda a legislação em vigor relativamente à adaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nomeadamente em caso de recomendação da medicina do trabalho;

c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de segurança e saúde no trabalho, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;

- d) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;
- e) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- f) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar ações de formação e reciclagem profissional;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- h) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- j) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências, por estes expressamente solicitadas;
- k) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respetivos serviços.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de segurança e saúde no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa.
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 7.^a e 8.^a;

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 para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;

h) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;

i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2- A violação culposa por parte da empresa de qualquer ato em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando a serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 8.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- 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 de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Admissão

1- Os requisitos específicos quanto a habilitações e eventual experiência profissional para a admissão de trabalhadores, encontram-se definidos nos anexos I e II ao presente AE.

2- A empresa exigirá comprovação por certificados da posse das habilitações mínimas exigidas para os cargos e carreiras que o trabalhador irá exercer, nos termos previstos nos anexos I e II.

3- Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4- Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5- No ato de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6- Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar o registo de candidaturas da empresa e, se necessário, efetuar contactos com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7- No ato de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

Cláusula 11.^a

Diversidade e Inclusão na admissão

Nos processos de admissão a empresa garante o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Cláusula 12.^a

Readmissões

1- A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respetivo contrato.

2- Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 13.^a

Classificação e categorias profissionais

1- A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2- Os anexos I e II, os quais fazem parte integrante do presente AE, estabelecem os cargos a exercer em regime de comissão de serviço e as categorias que integram as carreiras profissionais dos trabalhadores da INCM, com indicação das funções que as caracterizam, definindo as condições específicas de admissão e, no caso das categorias, de promoção e progressão.

Cláusula 14.^a

Definição de horário de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho é, em cada semana, de quarenta horas.
- 2- Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho:
 - a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;
 - b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos vigilantes.
- 3- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2- A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos números 1 e 2 da cláusula anterior.
- 3- A organização do trabalho por turnos consta do anexo IV ao presente AE.

Cláusula 17.^a

Definição de trabalho noturno

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

Cláusula 18.^a

Horário flexível

- 1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:
 - a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;
 - b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.
- 3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.
- 4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.
- 5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.
- 6- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.
- 7- Quando forem prestadas mais horas do que as previstas no acordo de empresa, o saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho suplementar, pode transitar, até ao limite máximo de 4 horas, para o mês seguinte, como crédito de horas.
- 8- O crédito de horas a que se refere o número 7, permite a ausência do trabalhador por um período de tempo correspondente e só pode ser gozado no mês seguinte àquele a que reporta.
- 9- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.
- 10- O regime de horário flexível não pode prejudicar as atividades da empresa devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho assegurar, designadamente, a realização e a continuidade de tarefas urgentes, bem como o cumprimento pontual das mesmas, devendo, também, os respetivos superiores hierárquicos, certificar que a flexibilidade dos horários não origina, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços.
- 11- O saldo de tempo negativo apurado no final do mês dá lugar à marcação de meio-dia de falta injustificada, por cada período igual ou inferior a 3 horas e 30 minutos e à marcação de um dia de falta injustificada

por cada período superior aquele até ao limite do período normal de trabalho diário, podendo as faltas ser justificadas nos termos da legislação em vigor.

12- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13- A modalidade de horário flexível pode ser praticada por todos os trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 19.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar

num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 20.^a

Regime de chamada acidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa,

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) O trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
- e) O trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos;
- f) Trabalhador menor.

Cláusula 23.^a**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

Cláusula 24.^a**Limites do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, feriado e descanso complementar, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes ou, mediante acordo com a entidade empregadora, no prazo máximo de 90 dias.

Cláusula 25.^a**Descanso semanal e complementar**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

Cláusula 26.^a**Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado - Direitos específicos**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2- O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 7h00;
- b) Para almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 12h30;
- c) Para jantar - Quando o trabalho se inicie antes das 19h00, não termine antes das 21h00 e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia - Quando o trabalho se prolongue até às 0h00.

3- Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no número 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de tarefas integradas nas funções profissionais do trabalhador, fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Para efeitos de aplicação das normas do presente AE reguladoras das deslocações em serviço, o local habitual de prestação do trabalho, no caso de trabalhador abrangido pelo regime de teletrabalho, é o da localização do serviço a que o trabalhador se encontrar afeto.

Cláusula 29.^a

Compensações por deslocações em serviço

1- A deslocação em serviço poderá ser realizada nas seguintes modalidades:

a) Pequena deslocação - Aquela que permita o regresso diário do trabalhador à sua residência;

b) Grande deslocação - Aquela que se verifica em dias sucessivos por não permitir o regresso diário do trabalhador à sua residência;

2- Nas pequenas deslocações com regresso diário do trabalhador à sua residência, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

a) Se a deslocação for realizada para uma distância igual ou superior a 100 km do local habitual da prestação de trabalho, pagamento de percentagem do montante da ajuda de custo diária definida no anexo III, que faz parte integrante do presente AE, nos seguintes termos:

i) Se a deslocação iniciar antes das 13h00 e terminar depois das 20h00, pagamento de 100 %;

ii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, pagamento de 50 %;

iii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, pagamento de 50 %;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajeto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;

c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o horário de trabalho e o tempo habitualmente consumido no trajeto do local de trabalho para a residência, exceto nas deslocações para participação em formação.

3- Nas situações indicadas no número 2 da presente cláusula, não haverá pagamento do montante da percentagem da ajuda de custo diária, caso a refeição seja diretamente suportada pela empresa ou entidade terceira.

4- Nas grandes deslocações, por dias sucessivos, o trabalhador tem direito:

a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de transportes e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;

b) Ao pagamento de uma ajuda de custo diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e a compensar o trabalhador pelo incómodo causado com a deslocação;

c) A um dia útil para descanso suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;

d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 0h00 e antes das 7h00;

5- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b)* do número 4 da presente cláusula é determinado nos termos constantes no anexo III, dependendo do local de destino e da finalidade da deslocação em serviço, nos seguintes termos:

a) Deslocações destinadas a assegurar a execução de contratos vigentes com clientes e prospeção de novos negócios, até ao limite do orçamento anual definido pelo conselho de administração;

b) Deslocações para outra finalidade, nomeadamente representação em reuniões com clientes ou fornecedores, presença em eventos, feiras e congressos.

6- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b*) do número 4 da presente cláusula varia consoante as horas dos dias de partida e as horas do regresso, bem como a permanência no local da deslocação, sendo abonadas as seguintes percentagens:

a) Dia da partida (horas da partida):

- i*) Até às 13h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;
- ii*) Depois das 13h00 até às 21h00 - Pagamento de 75 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii*) Depois das 21h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária.

b) Dia do regresso (horas de regresso):

- i*) Até às 13h00 - Não há pagamento de ajuda de custo diária;
- ii*) Depois das 13h00 e até às 20h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii*) Depois das 20h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;

c) Restantes dias de deslocação - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária.

7- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b*) do número 4 da presente cláusula será deduzido em 25 % ou 50 %, caso uma ou as duas principais refeições, respetivamente, sejam diretamente suportadas pela empresa ou por entidade terceira.

8- Sempre que se registre pagamento de ajuda de custo diária ou de percentagem da mesma, nos termos previstos na presente cláusula não será devido ao trabalhador correspondente subsídio de refeição.

9- Nas deslocações em serviço para participação em formação profissional, o trabalhador formando tem direito a auferir os subsídios de refeição para almoço, jantar e pequeno-almoço, sempre que estas refeições não sejam fornecidas por entidades terceiras ou, no caso do pequeno-almoço, caso o mesmo não esteja incluído no encargo do alojamento suportado pela empresa, não sendo devida a ajuda de custo ou a percentagem da ajuda de custo, consoante se trate de deslocação por dias sucessivos ou pequena deslocação.

10- A empresa assegura através de regulamento interno, a forma de pagamento ou fornecimento dos transportes e alojamento, bem como eventuais adiantamentos por conta de ajudas de custo ou despesas de transporte.

11- A empresa garante a existência de seguro de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, em caso de deslocação em serviço.

Cláusula 30.^a

Deslocação em viatura própria

À utilização de viatura própria pelos trabalhadores mediante autorização da empresa aplicam-se os termos e condições de pagamento previstos em regulamentação interna existente, desde que não sejam inferiores aos aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 31.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões

1- Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efetivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respetivo exercício.

2- Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se

a atribuição da respetiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3- Se a substituição durar mais de 210 dias seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a retribuição mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

Cláusula 33.^a

Direito à nova retribuição

O disposto nas cláusulas 31.^a e números 2 e 3 da cláusula 32.^a, respetivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

CAPÍTULO III

Retribuições e subsídios

Cláusula 34.^a

Retribuição - Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas nos termos previstos no número anterior.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é a constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 35.^a

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 36.^a

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime híbrido

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador até ao penúltimo dia útil do mês, através de transferência para a conta bancária para o efeito indicada pelo trabalhador à empresa, com indicação dos dados necessários à respetiva realização.

2- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3- Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.^a diuturnidade.

4- O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100 % da retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição de trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25 %, desde que prestado no período noturno.

Cláusula 42.^a

Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso e feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores cujas funções incluam o manuseamento regular de numerário ou valores suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de tesouraria, têm direito, nos meses de efetiva prestação de trabalho, a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 44.^a

Subsídio por posto de trabalho gravoso

1- Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são suscetíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização de meios técnicos disponíveis.

2- Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Ruído contínuo ou superior a 80 dB;

b) Vibrações superiores a 1 mm;

c) Índice de stress térmico superior a 32 °C, tendo-se em conta não só a temperatura, mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

3- O montante do subsídio por posto de trabalho gravoso é indexado ao diferencial entre os níveis 5 e 6 da tabela salarial.

Cláusula 45.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual à retribuição indicada no número anterior.

3- O subsídio é pago por inteiro no final do mês de junho de cada ano, exceto se a aquisição do direito se registar em momento posterior, sendo o pagamento efetuado em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o trabalhador solicitar por escrito pagamento em mês distinto a partir do dia 1 de janeiro do ano em que se vencem as férias, o mesmo será efetuado no mês indicado.

5- No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão, o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

6- Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em novembro, de montante igual à retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo a 30 de novembro, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do número 6 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4- Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efetivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

CAPÍTULO IV

Suspensão do contrato de trabalhoCláusula 47.^a**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a)* 1 de Janeiro;
- b)* Sexta-Feira Santa;
- c)* 25 de Abril;
- d)* 1 de Maio;
- e)* Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- f)* 10 de Junho;
- g)* 15 de Agosto;
- h)* 5 de Outubro;
- i)* 1 de Novembro;
- j)* 1 de Dezembro;
- k)* 8 de Dezembro;
- l)* 25 de Dezembro.

2- Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

3- Aos feriados acima indicados, acresce a dispensa para gozo do dia do aniversário do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, acrescem igualmente ao indicado na presente cláusula as tolerâncias de ponto nos dias úteis imediatamente anteriores, ou, em alternativa, posteriores ao dia de Natal (25 de Dezembro) e ao dia de Ano Novo (1 de Janeiro), cujo gozo é determinado pela empresa, ficando condicionado às necessidades de organização de serviço.

5- Caso, por necessidades de serviço, não seja possível o gozo de algum ou ambos os dias indicados no número anterior, o mesmo será substituído por dias úteis alternativos a acordar entre o trabalhador e a chefia.

6- O trabalho prestado nos dias previstos no número 4 não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 48.^a**(Férias)**

1- Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

- a)* 25 dias úteis até completar 39 anos de idade;
- b)* 26 dias úteis até completar 49 anos de idade;
- c)* 27 dias úteis até completar 59 anos de idade;
- d)* 28 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e, salvo o disposto nos números seguintes, vence-se no dia de 1 de janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias e respetivo subsídio, por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, salvo se outra data para o gozo de férias for acordada entre o trabalhador e a empresa.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7- A duração do período de férias referida nas alíneas do número 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- No caso do previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4- As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.
- 5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 50.^a

Cumulação de férias

- 1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto na lei e no número seguinte.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 51.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos 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 continuado das mesmas em metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 52.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

- 1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.
- 2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos na lei e nos números 4 e 5 da cláusula 48.^a

Cláusula 54.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em 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, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 49.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto na lei relativamente à justificação das ausências por doença.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação legalmente prevista, da situação de doença.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

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

3- Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

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

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

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pelo exercício funções em associações sindicais e na qualidade de delegado ou membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

g) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 59.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a*) Até 20 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b*) Até cinco dias de trabalho consecutivos, por falecimento de pais, padrastos, madrastas e sogros, genros e noras;
- c*) Até 5 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de irmão ou neto;
- d*) Até 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cunhados, avós, bisavós, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador;
- e*) Até 1 dia de trabalho pelo falecimento de tio e sobrinho diretos do trabalhador.

Cláusula 60.^a**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

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

Cláusula 61.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a*) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do número 2 da cláusula 58.^a;
- b*) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de doença;
- c*) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- d*) As previstas na lei para assistência a membro do agregado familiar;
- e*) As autorizadas ou aprovadas pela empresa nos referidos termos.

3- Nos casos previstos na alínea *e*) da cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a*) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;
- b*) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 63.^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 poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite previsto na lei.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não seja imputável, nomeadamente 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 aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- 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 duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO V

Atividade sindical

Cláusula 65.^a

Faltas de membros de direções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O trabalhador membro da direção da associação sindical deverá comunicar, por escrito ou com recurso plataforma eletrónica, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que necessitam para exercício das funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 66.^a

Exercício da atividade sindical na empresa

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

Cláusula 67.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão intersindical, pela comissão sindical ou pela associação sindical.

Cláusula 68.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior devem comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 70.^a

Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Direito de afixação e divulgação

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

2- O direito previsto no número anterior pode ser exercido pelos delegados e dirigentes sindicais através de correio eletrónico interno.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas

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

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

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;

- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 74.^a

Caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 75.^a

Cessação de contrato de trabalho por acordo

- 1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
- 4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Cláusula 76.^a

Cessação do acordo de revogação

- 1- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.
- 2- O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.
- 3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 4- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

- 1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho
- 2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
 - h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

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

4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação prevista na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

Cláusula 80.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

3- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

4- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

5- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Justa causa de resolução

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos d empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pelo empregador ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos previstos na lei.

4- A justa causa é apreciada nos termos previstos na lei.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 82.^a

Proteção da parentalidade

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para proteção da parentalidade.

Cláusula 83.^a

(Adaptação em caso de incapacidade)

1- A empresa, quanto aos trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina do trabalho, ou junta médica, atestem que adquiriram incapacidade para a execução da totalidade ou parte das tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, ou outra condição da sua saúde, promoverá serviços moderados com a adaptação das respetivas tarefas às condições de saúde do trabalhador, bem como todas as necessárias medidas, incluindo formação profissional e acompanhamento da adaptação do trabalhador.

2- Caso a incapacidade parcial do trabalhador seja permanente, e de acordo com as suas habilitações e experiência, poderá a empresa promover a reclassificação para carreira e categoria compatível com as suas condições de saúde, mediante acordo do trabalhador, promovendo a necessária formação profissional e acompanhamento da adaptação às novas funções.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 84.^a**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições do AE, nos termos da lei.

2- A comissão paritária elabora o seu regulamento no prazo máximo de 60 dias após a publicação do AE, incluindo no que respeita à participação de assessoria técnica dos membros da comissão paritária.

Cláusula 85.^a**Reclassificações**

1- A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se justifique por razões de ordem técnica ou tecnológicas, ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho, devidamente fundamentadas.

2- Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical e acordo do trabalhador envolvido, competindo ao conselho de administração a decisão final sobre a matéria.

3- Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4- Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

Cláusula 86.^a**Natureza globalmente mais favorável do AE**

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

Cláusula 87.^a**Manutenção de direitos**

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação coletiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores da empresa, perda de direitos gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM.

Cláusula 88.^a**Disposições transitórias**

Ao presente acordo de empresa aplicam-se todas as disposições transitórias previstas no anexo V que faz parte integrante do mesmo.

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Paulo Jorge Gomes de Sousa, na qualidade de mandatário.

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Fernando Patrício, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Cargos a exercer em regime de comissão de serviço

Cargos em comissão de serviço			
Cargo	Descritivo funcional	Habilitações académicas	Requisitos específicos
Diretor	Dirige, coordena e organiza nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da sua direção/unidade, define os objetivos e as políticas da sua área funcional.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Capacidade de gestão, liderança e estratégia. Conhecimentos de sistemas de planeamento, organização e controle. Domínio de línguas estrangeiras. Experiência comprovada em gestão de equipas.
Diretor-adjunto	Participa na elaboração da decisão e na definição da estratégia da área funcional, reportando ao diretor, colaborando com este no exercício das restantes atividades, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.		
Chefe de serviços	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Conhecimentos de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Assessor do conselho de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração, na área ou áreas específicas para as quais for indicado, funções consultivas de apoio e suporte à decisão, para o que: Procede à emissão de relatórios, informações ou outros documentos, e propostas de decisão. Articula com as unidades orgânicas, o acompanhamento dos temas que lhe forem superiormente indicados, obtendo destas a necessária informação e documentação; Atua como ponto de contacto e outras entidades internas ou externas, podendo coordenar outros profissionais ou equipas, de acordo com o que for indicado superiormente.	Formação académica superior.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a assessorar.

Coordenador de projeto	É responsável pelo estudo, gestão, organização e coordenação de todas as atividades abrangidas pelo âmbito de projeto de implementação ou melhoria de produto ou serviço, de acordo com o respetivo objetivo e padrões superiormente estabelecidos, desde o respetivo planeamento à sua conclusão, incluindo a definição e calendarização dos trabalhos necessários desenvolver, o controlo do cumprimento das várias fases e respetivos prazos de conclusão e reporte através das ferramentas que em cada caso se mostrem mais adequadas.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos integrados de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área do projeto a coordenar.
Chefe de divisão	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para a divisão e/ou sector da sua responsabilidade.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Chefe de divisão adjunto	Participa no exercício das atividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos cooperando na prossecução dos objetivos estabelecidos para a decisão ou sector	Formação académica superior (preferencial)	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Técnico de fiscalização	Assegura as ações de fiscalização previstas no Regime Jurídico da Ourivesaria e das Contrastarias (RJOC).	10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria.	Experiência de 3 anos na área da marcação de contrastaria.
Secretária(o) de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração e dos seus vogais, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, o normal funcionamento deste e ao agendamento de outras reuniões e mantém a agenda de cada vogal atualizada, organiza e mantém o arquivo geral da administração e elabora a redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de programas informáticos específicos da área, conhecimentos de atendimento e arquivo, domínio de línguas estrangeiras (inglês) e experiência de secretariado..
Secretária(o) de direção	Assegura, na dependência direta da direção, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, procede ao agendamento de reuniões, organiza e mantém a documentação física e digital e executa a realização de tarefas de que lhe sejam especialmente atribuídas, incluindo a preparação e redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, domínio de línguas estrangeiras (inglês).

ANEXO II

Carreiras e categorias**Requisitos, enquadramento e progressões****Parte 1 - Carreiras e categorias**

1.1- As carreiras e respetivas categorias existentes na INCM são as seguintes:

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de serviços
Descrição de funções	
Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	
Condições de admissão	
Formação académica superior (preferencial); Experiência profissional na área (preferencial).	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 19 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 15 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção B (residual)
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Não se aplica.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 14 - Carreira única.	

Família 1 Chefias		Carreira Subchefe de secção	
Descrição de funções			
Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substitui o chefe nas suas ausências.			
Condições de admissão			
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área; Os trabalhadores que não exerçam efetivamente funções de subchefia não acederão automaticamente a nível superior.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Subchefe de secção	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação profissional e Avaliação de desempenho
	C - Nível 12	3	-
Família 2 Quadros superiores		Carreira Técnico superior	
Descrição de funções			
Especialista: Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objetivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado. Assessor: Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.			
Condições de admissão			
Formação superior (licenciatura ou bacharelato); Formação/conhecimentos de informática. A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura corresponde ao nível 13.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Assessor	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 20	-	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 19	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 18	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 17	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
Especialista	A - Nível 16	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	2	Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	1	Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	1	-

Família 3 Informática		Carreira Analista programador	
Descrição de funções			
Procede à elaboração de <i>dossiers</i> de conceção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial)]; Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) - Preferencial; Experiência profissional na área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Analista programador	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	-
	E - Nível 11	1	-
Família 3 Informática		Carreira Técnico de informática	
Descrição de funções			
Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e <i>software</i> . Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Ciências: Curso tecnológico de informática (preferencial)]; Conhecimentos aprofundados na área de informática; Curso de formação profissional (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de informática	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	2	-
	E - Nível 8	1	-

Família 4 Administrativos		Carreira Administrativa	
Descrição de funções			
Executa tarefas de âmbito administrativo, incluindo as inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, incluindo a área de segurança interna, podendo nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos. Executa tarefas especializadas da área onde exerce funções, mediante formação adequada.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnicos administrativos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 11	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 9	2	Formação específica Avaliação do desempenho
Administrativos	A - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	B - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 4	1	-
Família 5 Comercial		Carreira Gestor de produto	
Descrição de funções			
É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.			
Condições de admissão			
Formação superior nas áreas de <i>marketing</i> , gestão de produto ou outras afins (preferencial); Experiência profissional na área e/ou experiência profissional como técnico de vendas; Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gestor de produto	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	2	-

Família 5 Comercial	Carreira Caixeiro de balcão		
Descrição de funções			
Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios eletrónicos de pagamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 3 - Económico-social: Curso tecnológico de serviços comerciais) ou equivalente; Cursos técnicos ou profissionais: Técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins; Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Caixeiro de balcão	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-
	G - Nível 3	1	-

Família 5 Comercial		Carreira Técnico de logística	
Descrição de funções			
Assegura o adequado funcionamento das atividades logísticas do armazém, incluindo serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tais como, receção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos inventários, através de meios manuais e/ou mecânicos e informáticos. Efetua a entrega de produtos a clientes. Coordena e executa operações de movimentação dos produtos, organiza e sistematiza a informação técnica referente à sua área de atuação com recurso a sistemas de informação. Assegura o cumprimento dos procedimentos no sistema logístico.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de logística	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	Formação específica Avaliação do desempenho
J - Nível 1	1	-	

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção elétrica	
Descrição de funções			
Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica do comando, sistemas de proteção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de eletrotecnia/eletrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da eletrotecnia reconhecidos); Formação/experiência profissional na área da eletrónica/eletricidade (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de manutenção elétrica	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-
Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção mecânica	
Descrição de funções			
Monta, desmonta, afina ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detetar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1- Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção mecânica	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de maquinagem (torneiro)	
Descrição de funções			
Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção. Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; retificadora cilíndrica e plana; fresadora.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Conhecimentos/formação de CNC; Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de maquinagem (torneiro)	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de obras	
Descrição de funções			
Procede à fiscalização e acompanhamento técnico de empreitadas, colocando em prática conhecimentos práticos e teóricos nas especialidades de construção civil, instalações elétricas e instalações mecânicas. Opera com equipamento informático na elaboração, digitalização, arquivo e reprodução de desenhos técnicos.			
Condições de admissão			
Bacharelato na área de construção civil/engenharia mecânica ou afins; Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de obras	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de <i>design</i> gráfico	
Descrição de funções			
É especializado na área de <i>design</i> de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráficas, que tem como tarefas principais o estudo, o projeto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projetos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.			
Condições de admissão			
Formação académica superior na área de <i>design</i> gráfico (preferencial); 12.º ano (Agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>) ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas; Formação profissional na área das artes gráficas/ <i>design</i> gráfico (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de <i>design</i> gráfico	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico (residual)	
Descrição de funções			
<p>Técnico gráfico/revisão: Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Técnico gráfico/composição: Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico (residual)	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico	
Descrição de funções			
<p>Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
H - Nível 4	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico editorial	
Descrição de funções			
Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspetos ligados a estas.			
Condições de admissão			
Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência, em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos; Formação na área das artes gráficas (preferencial); Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico editorial	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 10	3	-
	E - Nível 9	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico planeamento	
Descrição de funções			
Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico planeamento	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
J - Nível 5	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico pré-impressão imagem	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e/ou eletrónicos.</p> <p>Utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vetorial, tratamento de imagem e paginação) para efetuar a seleção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico pré-impressão imagem	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	-
H - Nível 3	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico impressão de artes gráficas	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.</p>			
Condições de admissão			
<p>11.º/12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.</p>			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de impressão de artes gráficas	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	2	-
	H - Nível 3	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de holografia	
Descrição de funções			
<p>É diretamente responsável pelo fabrico e aplicação de películas holográficas, operando equipamentos de comando mecânico e eletrónico e de diferentes graus de automatismo. Executa tarefas inerentes ao controlo qualitativo de vidros fotorresistivos oriundos da originação: aplicação de filmes de prata, fabrico de filmes de níquel por electro deposição, recombinação de imagens holográficas sobre superfície acrílica, reprodução em massa por transferência de microrrelevo para película metálica, aplicação de adesivos e colas e corte e/ou meio-corte de películas. Prepara e analisa todos os produtos químicos inerentes aos processos de eletrodeposição e de aplicação de colas.</p>			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de química ou mecânica - preferencial); Formação/conhecimentos de informática.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de holografia	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Encadernador dourador	
Descrição de funções			
Desempenha, com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Encadernador dourador	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	-
Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Moedeiro	
Descrição de funções			
Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semiacabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação/conhecimentos de informática (preferencial).			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Moedeiro	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Temperador estampador	
Descrição de funções			
<p>Efetua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Proceda à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e eletroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Proceda à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Temperador estampador	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Gravador numismático	
Descrição de funções			
Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares óticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente) ou cursos profissionais na área reconhecidos; Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Gravador numismático	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação Específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação Específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Operador de máquinas	
Descrição de funções			
É diretamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou eletrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.			
Condições de admissão			
9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
Operador de máquinas	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	-
	J - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	
Descrição de funções			
Efetua operações de controle e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores e assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efetuadas.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	E - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 3	2	-
	H - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de personalização	
Descrição de funções			
Executa e controla todas as tarefas inerentes à personalização e impressão de documentos, utilizando meios informáticos e/ou outros. Assegura a assistência (conservação/manutenção) aos equipamentos de personalização e impressão. Procede ao controle de qualidade e expedição dos produtos personalizados.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de informática - preferencial); Formação/conhecimentos de informática; Experiência comprovada na área de Informática (início de carreira no nível 4).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de personalização	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	2	Formação específica Avaliação do desempenho
I - Nível 3	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de laboratório	
Descrição de funções			
Executa todas as operações do processo analítico, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob orientação e controle superior, de acordo com os procedimentos adotados no Manual de Qualidade.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de química ou equivalente); Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de laboratório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	-
E - Nível 6	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de marcação de contrastaria	
Descrição de funções			
Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua conceção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e os dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respetiva.			
Condições de admissão			
10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria; Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial); Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de marcação de contrastaria	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	-

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Auxiliar de contrastaria	
Descrição de funções			
Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação. Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respetiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Auxiliar de contrastaria	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 5	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 4	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 3	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 2	2	Avaliação do desempenho
E - Nível 1	2	-	

Família 9 Diversos	Carreira Coordenador geral
Descrição de funções	
Executa tarefas profissionais específicas de uma determinada área (segurança, serviços gerais e telecomunicações), auxilia a chefia no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controle e coordenação das atividades próprias da área em que exerce funções e substituir a chefia nas suas ausências.	
Condições de admissão	
9.º ano de escolaridade (mínimo) ou superior; Conhecimentos/experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 10 - Carreira única.	

Família 9 Diversos	Carreira Técnico de qualidade																								
Descrição de funções																									
Efetua operações de controle e verificação de qualidade, sobre valores metálicos e/ou gráficos, acabados, semiacabados e ou a produzir, recorrendo a equipamentos específicos para o efeito. É responsável pelos registos manuais e informáticos dos parâmetros verificados, cabendo-lhe ainda a sinalização específica do produto acabado, semiacabado ou matéria-prima de acordo com o resultado da análise efetuada.																									
Condições de admissão																									
12.º ano de escolaridade (Área científico-natural); Formação profissional na área de Higiene e Segurança (preferencial); Formação/conhecimentos de informática.																									
Enquadramento profissional e condições de progressão																									
Técnico de qualidade	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorias</th> <th>Permanência (anos)</th> <th>Condições de progressão</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A - Nível 11</td> <td>-</td> <td>Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4</td> </tr> <tr> <td>B - Nível 10</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>C - Nível 9</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>D - Nível 8</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>E - Nível 6</td> <td>3</td> <td>Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>F - Nível 5</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>G - Nível 4</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho	G - Nível 4	1	-
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão																						
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4																						
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho																						
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
G - Nível 4	1	-																							

Família 9 Diversos		Carreira Motorista	
Descrição de funções			
Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade; Carta de condução de ligeiros/pesados; Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Motorista	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	-
Família 9 Diversos		Carreira Ajudante coordenador refeitório	
Descrição de funções			
Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Ajudante coordenador de refeitório	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 6	-	-
	B - Nível 5	3	-

Parte 2 - Evolução na carreira

2- Regime geral de promoção e acessos

2.1- Regra de progressão vertical

2.1.1- Os trabalhadores progredirão na respetiva carreira de acordo com as condições e regras de progressão, mediante a permanência do número de anos e cumprimento das condições de progressão indicados para cada categoria de cada uma das carreiras constantes da parte 1 do presente anexo;

2.1.2- Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto, a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

2.2- Regra de progressão horizontal

2.2.1- Aos trabalhadores que não possam progredir na respetiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir mediante o decurso do número de anos previsto para o acesso a determinada categoria e avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4, será atribuído, de 3 em 3 anos, um escalão na progressão horizontal após parecer, a solicitar pelo DRH, no sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respetivo pelouro.

2.3- Regime de progressão nas carreiras

2.3.1- Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

2.3.2- São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

2.3.3- Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos ponto 2.3.1, poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

2.3.4- Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

2.3.5- Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 214,00	2 286,00	2 363,00	2 441,00	2 524,00	2 607,00	2 694,00	2 784,00	2 877,00	2 974,00	3 072,00	3 176,00	3 283,00
19	2 077,00	2 144,00	2 216,00	2 289,00	2 365,00	2 444,00	2 527,00	2 609,00	2 697,00	2 787,00	2 881,00	2 977,00	3 075,00
18	1 948,00	2 013,00	2 079,00	2 146,00	2 218,00	2 291,00	2 368,00	2 447,00	2 529,00	2 612,00	2 700,00	2 790,00	2 884,00
17	1 830,00	1 890,00	1 950,00	2 015,00	2 082,00	2 148,00	2 221,00	2 293,00	2 370,00	2 450,00	2 532,00	2 615,00	2 702,00
16	1 720,00	1 775,00	1 831,00	1 891,00	1 953,00	2 017,00	2 083,00	2 152,00	2 223,00	2 296,00	2 373,00	2 452,00	2 534,00
15	1 616,00	1 668,00	1 720,00	1 777,00	1 833,00	1 893,00	1 955,00	2 019,00	2 086,00	2 154,00	2 225,00	2 299,00	2 376,00
14	1 518,00	1 567,00	1 618,00	1 669,00	1 722,00	1 779,00	1 835,00	1 895,00	1 957,00	2 021,00	2 088,00	2 156,00	2 228,00
13	1 427,00	1 473,00	1 519,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 723,00	1 780,00	1 836,00	1 897,00	1 960,00	2 024,00	2 090,00
12	1 374,00	1 384,00	1 429,00	1 474,00	1 521,00	1 570,00	1 621,00	1 673,00	1 725,00	1 782,00	1 839,00	1 899,00	1 962,00
11	1 308,00	1 349,00	1 370,00	1 386,00	1 430,00	1 477,00	1 522,00	1 572,00	1 624,00	1 675,00	1 727,00	1 784,00	1 841,00
10	1 238,00	1 274,00	1 310,00	1 350,00	1 371,00	1 387,00	1 432,00	1 478,00	1 524,00	1 573,00	1 625,00	1 677,00	1 728,00
9	1 168,00	1 203,00	1 238,00	1 275,00	1 311,00	1 337,00	1 373,00	1 388,00	1 433,00	1 479,00	1 526,00	1 575,00	1 627,00
8	1 102,00	1 135,00	1 169,00	1 204,00	1 239,00	1 276,00	1 312,00	1 338,00	1 374,00	1 390,00	1 435,00	1 481,00	1 527,00
7	1 041,00	1 072,00	1 103,00	1 136,00	1 170,00	1 205,00	1 240,00	1 278,00	1 314,00	1 339,00	1 348,00	1 392,00	1 436,00
6	987,00	1 012,00	1 042,00	1 072,00	1 104,00	1 137,00	1 171,00	1 206,00	1 242,00	1 279,00	1 317,00	1 340,00	1 350,00
5	933,00	960,00	988,00	1 013,00	1 043,00	1 073,00	1 105,00	1 138,00	1 172,00	1 207,00	1 243,00	1 280,00	1 318,00
4	924,00	929,00	934,00	961,00	987,00	1 014,00	1 045,00	1 075,00	1 106,00	1 139,00	1 173,00	1 208,00	1 244,00
3	916,00	921,00	926,00	931,00	942,00	968,00	994,00	1 021,00	1 051,00	1 080,00	1 111,00	1 144,00	1 177,00
2	908,00	913,00	918,00	923,00	928,00	933,00	942,00	969,00	995,00	1 022,00	1 051,00	1 081,00	1 112,00
1	900,00	905,00	910,00	915,00	920,00	925,00	930,00	935,00	943,00	970,00	996,00	1 024,00	1 053,00

2- Diuturnidades

- Pré-diuturnidade: 9,00 €;
- 1.^a diuturnidade: 45,30 €;
- 2.^a diuturnidade: 72,80 €;
- 3.^a diuturnidade: 99,00 €;
- 4.^a diuturnidade: 126,60 €;
- 5.^a diuturnidade: 152,90 €;
- 6.^a diuturnidade: 187,00 €.

3- Subsídio de refeição

- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.3- Subsídio pequeno-almoço - valor unitário de 4,00 €;
- 3.4- Subsídio de ceia - valor unitário de 4,00 €.

4- Abono para falhas

Valor mensal de 30,00 €.

5- Ajudas de custo

1.1- Deslocação em território nacional:

- a) Ajuda de custo diária - 46,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 60,00 €.

1.2- Deslocação em país europeu:

- a) Ajuda de custo diária - 69,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 90,00 €.

1.3- Deslocação país fora da Europa:

- a) Ajuda de custo diária - 96,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 120,00 €.

ANEXO IV

Trabalho por turnos

1- Objeto

O presente anexo regula a organização do trabalho em regime de horário por turnos rotativos, com folgas fixas nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, tal como definidos na cláusula 25.^a do acordo de empresa vigente.

2- Organização do trabalho por turnos

2.1- Sempre que numa unidade orgânica da INCM o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, podem ser organizados turnos, para o mesmo posto de trabalho, de dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, a um determinado ritmo, do tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de horário de trabalho, no decurso de um determinado período de tempo, de harmonia com uma escala preestabelecida;

2.2- A INCM pode, de acordo com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da organização do tempo de trabalho, ajustando as escalas do regime de turnos definido nos termos do presente anexo ou adotando outra modalidade de organização do tempo de trabalho;

2.3- Em caso de alteração da modalidade de organização do tempo de trabalho, a mesma é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo;

2.4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores;

2.5- A prestação de trabalho em regime de turnos depende da aptidão física verificada pelo serviço de segurança e saúde no trabalho antes do início do mesmo e, depois, mediante exame anual especialmente realizado para o efeito.

3- Duração do período normal de trabalho

A duração do período normal do trabalho em cada turno é fixada em respeito pelo disposto no número 2 da cláusula 16.^a do acordo de empresa vigente, não podendo ultrapassar os limites máximos aí definidos.

4- Horários de trabalho por turnos

4.1- Os horários de trabalho por turnos rotativos podem ser contínuos ou descontínuos e correspondem, consoante as necessidades das áreas, aos seguintes regimes:

a) 2 turnos rotativos - Em que um dos horários é parcialmente noturno;

b) 3 turnos rotativos - Em que um dos horários é integralmente noturno e outro é parcialmente noturno;

4.2- Os horários por turnos têm uma pausa para refeição de duração mínima de 30m, com exceção do horário integralmente noturno em que a pausa para refeição é de 60m.

4.3- A todos os horários de 2 e 3 turnos rotativos será aplicável o regime previsto no presente anexo.

5- Organização dos turnos

5.1- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela INCM, e são afixados nos locais de trabalho, nos termos da lei.

5.2- As mudanças de turno só podem ter lugar após o período de descanso semanal.

6- Troca de turnos

6.1- São permitidas, a título excepcional, trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respetiva, até ao início da prestação de trabalho.

6.2- Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados à chefia respetiva, com antecedência mínima de 48 horas.

7- Ausências do trabalhador (regresso)

Quando o trabalhador regressa de um período de ausência pode retomar o trabalho por turnos, caso tal seja compatível com os interesses da organização do serviço, preferencialmente no horário de turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8- Subsídio de turno

8.1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos rotativos têm direito, enquanto este durar, a um subsídio, designado «subsídio de turno», no montante definido no ponto 8.4. do presente anexo, mediante o cumprimento - num período de referência de 3 meses consecutivos - dos seguintes requisitos:

8.1.1- Em regime de dois turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 a) ascende a, pelo menos, 30 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.1.2- Em regime de três turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 b) ascende a, pelo menos, 20 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.2- Atendendo à especificidade de algumas das atividades da Unidade de Publicações Oficiais, em casos excecionais, pode ser organizado um horário de 2 turnos rotativos, em que, durante o período de referência de 3 meses consecutivos, o tempo de trabalho prestado no horário parcialmente noturno ascende a, pelo menos, 15 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.3- Os períodos de férias com duração igual ou superior a 10 dias consecutivos serão descontados do período de referência a que se refere o ponto 8.1 do presente anexo, para efeitos do cálculo das percentagens constantes dos pontos 8.1.1, 8.1.2 e 8.2;

8.4- O montante do subsídio de turno referido no ponto 8.1. consiste nos seguintes acréscimos sobre a remuneração base mensal e diuturnidades:

8.4.1- Regime de dois turnos rotativos - 15 %;

8.4.2- Regime de três turnos rotativos - 28,5 %

8.5- Os trabalhadores da unidade de publicações oficiais que, em casos excecionais, sejam abrangidos, pelo regime de trabalho de dois turnos rotativos, nos termos previstos no ponto 8.2 têm direito, enquanto este durar, a um subsídio de turno que consiste no acréscimo de 7,5 % sobre a remuneração base mensal e diuturnidades.

8.6- O pagamento do montante do subsídio de turno é efetuado mensalmente, pelo que, caso se constate no final do período de referência de 3 meses consecutivos, que não foram cumpridos os requisitos indicados nos pontos 8.1 e 8.2, consoante os casos aplicáveis, serão efetuados os correspondentes acertos remuneratórios.

8.7- O subsídio de turno compreende o subsídio por trabalho noturno previsto na cláusula 41.^a do acordo de empresa e acresce sempre aos subsídios de férias e de Natal vencidos na vigência daquele regime de trabalho.

9- Subsídio de refeição

A prestação do serviço em regime de 3 turnos rotativos dá direito, por cada período noturno de trabalho, a um subsídio de refeição com valor idêntico ao estipulado para os casos de almoço ou jantar previstos na cláusula 26.^a do acordo de empresa vigente.

ANEXO V

Disposições transitórias

I - Transição de carreiras

1- Transição para a carreira de técnico de logística

1.1- Na carreira de técnico de logística, ficam integrados com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, integravam a carreira de empregado de armazém, mantendo, na nova carreira de técnico de logística, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na carreira de empregado de armazém;

1.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido na carreira de empregado de armazém e a carreira de técnico de logística, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

1.3- O tempo de serviço prestado na carreira de empregado de armazém, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira de técnico de logística.

2- Transição para a carreira administrativa

2.1- Transitam para a carreira administrativa, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE, integravam as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras e técnico de vendas, mantendo, na carreira administrativa, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na anterior carreira;

2.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas e a carreira administrativa, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

2.3- O tempo de serviço prestado nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira administrativa.

3- Transição para as restantes carreiras

Com exceção dos trabalhadores indicados nos números 1 e 2, parte I, do presente anexo, todos os trabalhadores da INCM integram as carreiras e categorias previstas no anexo II, mantendo a carreira e categoria detidas à data da entrada em vigor do presente AE e o respetivo posicionamento remuneratório.

II - Cargos em comissão de serviço

1- Mantém-se em vigor e inalterados todos os contratos de comissão de serviço celebrados, à data da entrada em vigor do presente AE, para os cargos previstos no anexo I ao presente AE.

2- A remuneração do cargo de técnico de fiscalização corresponde ao nível 14 da tabela salarial constante do anexo III ao presente AE, acrescida de 35 % do valor do mencionado nível.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos restantes cargos previstos no anexo I ao presente AE é aplicável no mínimo a remuneração mensal global correspondente ao montante do nível 13 da tabela salarial.

III - Vigência e produção de efeitos

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024:

a) A tabela salarial constante do anexo III do presente AE;

b) A transição dos trabalhadores que integram a carreira de empregado de armazém para a carreira de técnico de logística;

c) A transição dos trabalhadores que integram as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas para a carreira administrativa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de junho de 2024:

a) O subsídio de refeição (almoço/jantar) previsto no anexo III do presente AE, podendo ser abonado em cartão refeição;

b) O abono para falhas previsto no anexo III do presente AE;

c) Os subsídios de pequeno-almoço e ceia previstos no anexo III do presente AE.

6- A dispensa do dia de aniversário do trabalhador prevista no número 3 da cláusula 47.^a do presente AE, aplica-se aos aniversários que se verifiquem após a data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

7- O descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia feriado ou de descanso semanal complementar, previsto no número 4 da cláusula 24.^a, respeita ao trabalho suplementar realizado a partir da data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

Depositado em 1 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 204/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Revisão global

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 221 trabalhadores.

5- Sempre que no presente AE se utilizem as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos, com igualdade de tratamento e sem qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia deverá ser feita por escrito e acompanhada de proposta negocial global, devendo a outra parte responder, de forma escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à recepção daquela.

2- As negociações iniciar-se-ão no período de 30 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes deste AE são as definidas pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 6.^a

Exames de saúde

1- A empresa deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas por médico que reúna os requisitos exigidos legalmente.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde, sem encargos para o candidato a emprego ou para os trabalhadores:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

6- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

2- Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

2- A formação prevista nos números anteriores será integrada nas obrigações legais da empresa em matéria de formação profissional.

CAPÍTULO III

Cláusula 9.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e segurança;

- c)* Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais, comissão de trabalhadores e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- d)* Ter e promover relações de trabalho correctas;
- e)* Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço;
- f)* Permitir a realização de reuniões no local de trabalho, nos termos da lei;
- g)* Permitir a divulgação e afixação de informação sindical, nos termos da lei;
- h)* Disponibilizar aos delegados sindicais, elementos da comissão de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, e saúde no trabalho as instalações necessárias à execução das suas funções, nos termos da lei;
- i)* Fornecer aos trabalhadores todas as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários à execução da sua função;
- j)* Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto.

Cláusula 10.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a)* Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b)* Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas, equipamentos, instrumentos de trabalho, matérias-primas ou outros produtos ou bens que lhes sejam confiados;
- c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste AE e das normas que o regem;
- e)* Cumprir as disposições sobre saúde e segurança no trabalho previstas na lei, bem como as ordens e instruções dadas pela empresa nessas matérias;
- f)* Desempenhar, nos termos e limites legais, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g)* Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual, não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas (2) horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1- É vedado à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos e termos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato relativamente a trabalhadores filiados;
- d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos e termos previstos na lei;
- e)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho, contanto os demais requisitos e pressupostos legais se encontrem preenchidos relativamente a esse trabalhador.

Cláusula 12.^a

Categoria profissional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade objecto do contrato de trabalho.

2- Na actividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Se em consequência de doença profissional ou acidente de trabalho se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe devida.

Cláusula 13.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional dos trabalhadores reger-se-á por este AE e pela política interna da empresa em vigor em cada momento, que deverá revestir objectividade e transparência.

2- A evolução profissional deve pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes:

- a) Anos de experiência na categoria profissional;
- b) Desempenho multifuncional do trabalhador;
- c) Avaliação de desempenho;
- d) Formação profissional.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador I transitarão para a categoria de operador II decorridos três anos de exercício efectivo das mesmas funções ao serviço da empresa.

4- Para efeitos da contagem do período de tempo previsto no número anterior, apenas relevará o tempo de vigência de contrato de trabalho, a termo ou sem termo, celebrado directamente com a empresa.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a sua actividade no local ou locais contratualmente definidos.

2- A empresa poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei.

3- A empresa custeará as despesas dos trabalhadores decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Igualdade e protecção da parentalidade

1- A empresa deve afixar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

3- Incluem-se na proibição do número 2, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar justificadamente para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação estritamente necessário de e para o estabelecimento de ensino, nos termos legais em vigor, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo da respectiva condição de estudante e do seu bom aproveitamento escolar.

4- A situação do trabalhador-estudante, no omissis, rege-se pelo respectivo estatuto legal.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho será, em média, de oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2- A jornada diária de trabalho deve ser interrompida para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Podem ser acordados horários específicos e/ou outras formas de organização de tempo de trabalho, depois de auscultados os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verificarem casos de força maior.

Cláusula 19.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos/as de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, enquanto durar a amamentação, quando tal for necessário para a sua saúde ou da criança.

Cláusula 20.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 18.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) 2 horas, em dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e, nos dias feriados.

2- O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho suplementar em dia normal.

3- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 18.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea *a*) do número 1 da cláusula 20.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 26.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea *g*) da cláusula 10.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, nos termos da cláusula 27.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio-dia ou um dia de retribuição sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = (12 \times \text{Retribuição mensal}) : (52 \times \text{Número de horas semanais})$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 22.^a

Descansos compensatórios de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de dez horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que, só depois do dia do seu descanso semanal, os trabalhadores podem mudar de turno.

2- Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição. O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

4- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) 3 turnos laboração contínua - Acréscimo de 22,5 %;

b) 3 turnos com folga fixa - Acréscimo de 18,75 %;

c) 2 turnos com folga alternada - Acréscimo de 15 %;

d) 2 turnos com folga fixa - Acréscimo de 12,5 %.

5- As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o nível V (coordenador I) do anexo II.

6- O acréscimo referido no número anterior inclui já a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7- Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor do presente AE, estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos no número 5 desta cláusula, continuam a ser pagos pelo valor daqueles acréscimos que vinham recebendo.

8- Ao valor mensal do subsídio de turno será deduzido, na proporção respectiva, o valor correspondente ao período(s) de falta(s) que origine(m) desconto na remuneração base.

9- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não podem abandonar o seu posto sem ser rendidos pelos trabalhadores que os devem substituir, situação que, a verificar-se, será regulada nos termos da alínea g) da cláusula 10.^a, cláusula 21.^a e cláusula 22.^a

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas

1- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela do anexo II.

2- Por ocasião do pagamento da remuneração, a empresa emitirá um recibo onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal e, bem assim, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- No ano de suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável aos trabalhadores ou em caso de cessação do contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

4- O subsídio de Natal deve ser pago em conjunto com a retribuição do mês de novembro, salvo em caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável ao trabalhador, se o seu regresso for posterior àquela data.

Cláusula 26.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa poderá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- No caso de não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na presente data, tem o valor de 9,00 €.

3- A empresa pode optar por efectuar o pagamento do subsídio de refeição em numerário ou através de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias, nem é incluído no valor do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

A empresa pagará aos trabalhadores as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos das políticas em vigor em cada momento, que serão devidamente divulgadas a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

1- O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois (2) dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (quarenta e oito horas) em média, podendo as escalas envolver 3, 4, 5 ou 6 dias de trabalho consecutivos por semana.

3- Sempre que possível, e sem prejuízo de outros horários em vigor ou que venham a vigorar futuramente, a empresa deverá, após consulta aos trabalhadores, fazer coincidir periodicamente os dois dias de descanso semanal com o sábado e o domingo.

Cláusula 29.^a

Feriados e dispensas

1- Para além dos feriados obrigatórios legalmente previstos, serão observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Os trabalhadores, poderão, ainda, querendo, beneficiar de dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, no dia 18 de janeiro («dia do vidreiro»), podendo esta dispensa, por acordo entre o trabalhador e a empresa, ser gozada noutra data, no mesmo ano civil.

Cláusula 30.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, vinte e dois (22) dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores que, atento o interesse da laboração da empresa, aceitem a marcação da totalidade das suas férias, seguidas ou interpoladas, fora do período consignado no número 4 infra, terão direito ao gozo de vinte e quatro (24) dias úteis de férias.

3- No ano civil da admissão os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias, com o acordo da empresa e se nisso aqueles tiverem conveniência.

6- A duração do período de férias constante do número 1 é aumentada nos termos e condições seguintes:

a) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas uma falta justificada, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 8 horas: 3 dias úteis de férias;

b) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas duas faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 16 horas: 2 dias úteis de férias;

c) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas três faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 24 horas: 1 dia útil de férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão direito a um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de abril de cada ano, o mapa de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente o(s) seu(s) estabelecimento(s), nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

Alteração do período 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 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, nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 34.^a

Sanções

Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado, sem prejuízo do direito ao recebimento do respectivo subsídio em valor normal.

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3- As faltas previsíveis devem ser comunicadas à empresa, com indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco (5) dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

4- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por se tratar de ausência decorrente de situação não previsível, a comunicação deve ser feita à empresa logo que possível, no limite, no dia da ausência, antes do início do período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Tipos de falta

1- Consideram-se justificadas as faltas como tal consideradas por lei, designadamente as que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar por motivo de doença ou acidente, nos termos da lei;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções por parte de trabalhador eleito para estruturas de representação colectiva, nos termos da lei ou deste AE;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos;

e) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, com excepção dos incluídos na alínea anterior, até cinco dias consecutivos;

f) Falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

g) Autorização prévia ou posterior da empresa;

h) Outras previstas na lei.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1

desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, o período de ausência será considerado injustificado, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

3- Embora não configure falta justificada nos termos da lei, os trabalhadores beneficiarão, ainda, de dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de falecimento de tio ou tia do trabalhador, no dia do respectivo funeral.

Cláusula 37.^a

Consequências da falta

1- As faltas justificadas não determinam, em regra, perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam, nomeadamente, perda de retribuição, mesmo que justificadas, as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo regime de Segurança Social ou seguro.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

4- As faltas injustificadas dão à empresa o direito a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias, dentro dos limites legais.

5- As faltas injustificadas constituem, em qualquer caso, violação do dever de assiduidade e determinam perda de antiguidade no período correspondente à ausência.

6- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

Cláusula 38.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- 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 duração superior àquele prazo.

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

Cláusula 39.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.

CAPÍTULO VI

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

- d) Cessação com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Cláusula 41.^a

Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 42.^a

Revogação por acordo das partes

- 1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.
- 2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 43.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

- 1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.
- 2- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância das normas de segurança e saúde no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
 - j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
 - l) Reduções anormais da produtividade.
- 4- O despedimento por justa causa depende de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

Cláusula 44.^a

Cessação por iniciativa do trabalhador

- 1- O trabalhador pode denunciar o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com a antecedência mínima de:
 - a) 60 ou 30 dias, no caso de contrato sem termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, igual ou superior a 2 anos, ou inferior a 2 anos;
 - b) 30 ou 15 dias, no caso de contrato a termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, de pelo menos seis meses ou inferior.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número anterior, pagará à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

3- O trabalhador pode resolver o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade que variará entre 15 dias e 45 dias da retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VII

Cláusula 45.^a

Segurança Social - Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a

Saúde e segurança no trabalho

1- A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de saúde e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2- A empresa e os trabalhadores obrigam-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho.

3- A empresa é obrigada a organizar, nas modalidades previstas na lei, as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Seguro de saúde

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores um seguro de saúde.

CAPÍTULO IX

Cláusula 48.^a

Comissão paritária - Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois (2) representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou, eventualmente, integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos trinta (30) dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 49.^a**Normas de funcionamento da comissão paritária**

- 1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.
- 2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito (8) dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.
- 3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.
- 4- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 50.^a**Deliberações da comissão paritária**

- 1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e/ou, suplentes.
- 2- As deliberações obtidas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO X

Cláusula 51.^a**Sanções disciplinares - Princípio geral**

- 1- O poder disciplinar compete à empresa.
- 2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador e instauração de processo disciplinar.

Cláusula 52.^a**Sanções**

- 1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 3- A infracção disciplinar prescreve:
 - a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
 - b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
 - c) Caso envolva responsabilidade criminal, no prazo de prescrição da lei penal.
- 4- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

Cláusula 53.^a**Sanções abusivas**

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão de trabalha-

dores, comissão paritária ou representação na comissão de segurança e saúde no trabalho;

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

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 6 meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior ou até 1 ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 54.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos na cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO XI

Cláusula 55.^a

Revogação de convenção anterior

Com o presente acordo de empresa considera-se revogado o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho celebrado entre as partes, e cuja última revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, com alterações posteriores às cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

Cláusula 56.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes do instrumento de regulamentação colectiva revogado.

ANEXO I

(Grupos e categorias profissionais)

Grupo	Categoria	Descritivo/Subcategorias
Operadores	Operador I	Operador I - Não definido: Executa atividades de natureza operacional, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas, e que são necessárias à execução das restantes funções e ao normal funcionamento da unidade onde está inserido. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
		Operador I - <i>Surfacing</i> : Opera equipamentos na área de <i>surfacing</i> , para cumprir os volumes de produção, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
		Operador I - Controlo de qualidade: Opera equipamentos na área de controlo de qualidade e inspeciona lentes, para cumprir os volumes de produção, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
		Operador I - Tratamentos: Opera equipamentos na área de tratamentos, para cumprir os volumes de produção, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
		Operador I - Coloração: Opera equipamentos na área de coloração, para cumprir os volumes de produção, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
		Operador I - Corte e montagem: Opera equipamentos na área de corte e montagem, para cumprir os volumes de produção, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
	Operador II	Operador II - Não definido: Executa atividades de natureza operacional, de forma totalmente autónoma, necessárias ao normal funcionamento da unidade onde está inserido. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
		Operador II - <i>Surfacing</i> : Opera equipamentos na área de <i>surfacing</i> , para cumprir os volumes de produção, e trabalha de forma totalmente autónoma, e ativamente, na melhoria contínua e excelência operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
		Operador II - Controlo de qualidade: Opera equipamentos na área de controlo de qualidade e inspeciona lentes, para cumprir os volumes de produção, e trabalha de forma totalmente autónoma, e ativamente, na melhoria contínua e excelência operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
		Operador II - Tratamentos: Opera equipamentos na área de tratamentos, para cumprir os volumes de produção, e trabalha de forma totalmente autónoma, e ativamente, na melhoria contínua e excelência operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
		Operador II - Coloração: Opera equipamentos na área de Coloração, para cumprir os volumes de produção, e trabalha de forma totalmente autónoma, e ativamente, na melhoria contínua e excelência operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
		Operador II - Corte e montagem: Opera equipamentos na área de corte e montagem, para cumprir os volumes de produção, e trabalha de forma totalmente autónoma, e ativamente, na melhoria contínua e excelência operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos. Poderá estar apto a formar outros elementos da equipa.
	Operador III	Executa atividades de natureza operacional, de forma totalmente autónoma e com uma complexidade técnica acrescida, e que são fundamentais para o funcionamento da(s) unidade(s) onde está inserido. É mandatório formar outros elementos da equipa. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 5 anos.
	Operador IV	Executa atividades de natureza operacional, de forma totalmente autónoma e com uma complexidade técnica bastante significativa, e que são fundamentais para o funcionamento da(s) unidade(s) onde está inserido. Poderá ser requerida uma formação técnica específica. É mandatório formar outros elementos da equipa. Pode gerir uma área/equipa, na área operacional. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 10 anos.

Administrativos	Administrativo I	Executa atividades de natureza administrativa, podendo ainda requerer algum apoio por parte de colegas, e que são necessárias à execução de outras funções e ao normal funcionamento da área onde está inserido. Não é requerida qualquer experiência prévia para o exercício da função.
	Administrativo II	Executa atividades de natureza administrativa, de forma totalmente autónoma, necessárias ao normal funcionamento da área onde está inserido. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 3 anos.
	Administrativo III	Executa atividades de natureza administrativa, de forma totalmente autónoma e com uma complexidade técnica acrescida, e que são fundamentais para o funcionamento da área onde está inserido. Poderá ser requerida experiência na função/área superior a 5 anos.
Coordenadores	Coordenador I	Coordena, sob orientação hierárquica de um coordenador II, as atividades desenvolvidas no âmbito de uma área/subárea sobre a qual é responsável, bem como a gestão dos respetivos recursos, contribuindo significativamente para o cumprimento dos objetivos da unidade onde a área está inserida.
	Coordenador II	Coordena as atividades desenvolvidas, no âmbito de uma área (ou várias áreas), sobre a qual é responsável, bem como a gestão dos respetivos recursos, contribuindo significativamente para o cumprimento dos objetivos da unidade onde a área está inserida, e colaborando na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

ANEXO II

(Tabela salarial)

Categoria	Nível	Vencimento
Coordenador II/Administrativo III	7	1 166,00 €
Administrativo II	6	1 155,00 €
Coordenador I	5	958,00 €
Operador IV	4	883,00 €
Operador III	3	874,00 €
Operador II/Administrativo I	2	855,00 €
Operador I	1	820,00 €

ANEXO III

(Tabela de correspondência entre as categorias deste AE e as previstas no AE publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)

Categoria	Nova categoria
Chefe de serviços	Coordenador III
	Coordenador II
	Coordenador I
Contabilista	Administrativo III
	Administrativo II
	Administrativo I
Adjunto de chefe de serviços	Administrativo III
	Operador III

Chefe de secção	Coordenador I
	Administrativo II
	Administrativo III
	Operador II
	Operador III
Chefe de vendas	Administrativo IIII
Encarregado geral	Coordenador I
Secretário de administração	Administrativo II
	Administrativo III
Vendedor especializado	Coordenador I
	Coordenador II
Escriturário do serviço de pessoal	Administrativo I
	Administrativo II
	Administrativo III
Instrumentista de controlo industrial	Operador I
	Operador II
	Operador III
Secretário de direcção	Administrativo I
	Administrativo II
	Administrativo III
Subchefe de secção	Coordenador I
	Administrativo I
	Administrativo II
	Operador I
	Operador II
Caixeiro encarregado	Operador II
	Operador III
Caixeiro ajudante 2.º ano	Operador I
Caixeiro de balcão até 2 anos	Operador I
Caixeiro de balcão de 2 a 3 anos	Operador II
Caixeiro de balcão mais de 3 anos	Operador II
	Operador III
Controlista de armazém de óptica	Administrativo I
	Administrativo II
	Administrativo III
	Operador I
	Operador II
	Operador III
Escriturário até 2 anos	Operador I
	Administrativo I
Escriturário de 2 a 3 anos	Operador II
	Administrativo II

Escriturário com mais de 3 anos	Operador II
	Operador III
	Administrativo II
	Administrativo III
Motorista de pesados	Operador II
	Operador III
Motorista de ligeiros	Operador I
	Operador II
Ajudante de motorista	Operador I
Embalador	Operador I
	Operador II
	Operador III
Oficial electricista até 3 anos	Operador I
	Operador II
Oficial electricista com mais de 3 anos	Operador II
	Operador III
Prospector de vendas	Coordenador I
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Operador II
	Operador III
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Operador I
	Operador II
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Operador I
	Operador II
Torneiro mecânico de 1. ^a	Operador II
	Operador III
Torneiro mecânico de 2. ^a	Operador I
	Operador II
Torneiro mecânico de 3. ^a	Operador I
	Operador II
Cobrador	Administrativo I
	Administrativo II
	Administrativo III
Controlador de potências	Operador II
	Operador III
Operador de máquinas de vácuo	Operador II
	Operador III
Agente de serviços de atendimento a clientes	Operador I
	Operador II
	Operador III
Controlador de qualidade	Operador II
	Operador III
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas	Operador I
	Operador II
	Operador III

Operador de máquinas de receituário	Operador I
	Operador II
	Operador III
Colorizador de lentes	Operador II
	Operador III
Verificador/conferente de lentes	Operador II
	Operador III
Verificador de superfícies	Operador II
	Operador III
Fiel de armazém	Operador I
	Operador II
	Operador III
Auxiliar de armazém	Operador I
	Operador II
Auxiliar de planeamento	Operador I
	Operador II
Agente de serviços de planeamento e armazém	Operador II
	Administrativo I
	Administrativo II
Examinador de superfícies	Operador I
	Operador II
	Operador III
Empregado de serviços externos	Operador I
Servente/estafeta	Operador I
Empregada de limpeza	Operador I
Praticante caixeiro	Operador I
Ajudante caixeiro 1.º ano	Operador I
Aprendiz electricista	Operador I
Pré-oficial electricista 1.º ano	Operador I
Pré-oficial electricista 2.º ano	Operador I
Ajudante de oficial electricista	Operador I
Praticante operador de máquinas de vácuo 1.º ano	Operador I
Praticante operador de máquinas de vácuo 2.º ano	Operador I
Praticante 1.º ano (produção)	Operador I
Praticante 2.º ano (produção)	Operador I
Telefonista	Administrativo I
Guarda	Operador I
	Administrativo I
Estagiário de escritório do 1.º ano	Administrativo I
Estagiário de escritório do 2.º ano	Administrativo I
Estagiário de escritório do 3.º ano	Administrativo I

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efectuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante deste anexo.

2- Sempre que, nos termos da tabela de correspondência constante neste anexo, a correspondência entre a actual categoria e a prevista neste AE redunde na potencial aplicabilidade de duas ou mais categorias distintas, a correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tomando por referência o descritivo da categoria constante no anexo I.

Lisboa, 16 de julho de 2024.

Pela Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

David Carneira Leite Marinho, na qualidade de mandatário.

Michael Behrendt, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatário.

David Ferreira Vergueira, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 206/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- AAC, Águas de Coimbra, EM, doravante designada por empresa ou AC, aqui representada pelo respetivo presidente do conselho de administração, José Alfeu Almeida de Sá Marques e pelo vogal executivo do mesmo órgão, Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vítor, ao abrigo dos poderes conferidos pelos respetivos estatutos e o sindicato, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, doravante designado por representante sindical ou SINTAP, aqui representado pelo seu secretário-geral, José Joaquim Abraão e pelo secretário nacional, José Ribeiro Jacinto Santos, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, rever o acordo de empresa, doravante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2004, com a última redação dada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023, a pp. 135 a 160, elaborado ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- A AC é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, única e exclusivamente ao Município de Coimbra, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais e pluviais urbanas na área geográfica do concelho de Coimbra, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições do município, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e no estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial nas áreas urbanas.

3- O presente AE aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da AC, independentemente do vínculo laboral, filiados no sindicato subscritor deste, sendo passível de adesão expressa, por parte dos restantes trabalhadores não sindicalizados, num total que se estima em 285 trabalhadores.

4- As retribuições auferidas pelos trabalhadores da AC, encontram-se atribuídas com base na tabela salarial da empresa presente no anexo 1 do AE, que dele faz parte integrante, e de acordo com as cláusulas 20.^a e 24.^a

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE, celebrado em 15 de julho de 2024, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, sendo que a denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

2- Qualquer comunicação de denúncia ou proposta de revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da respetiva proposta, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de 15 dias.

3- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento, composta por dois elementos do SINTAP e por igual número de elementos do conselho de administração da AC, com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, reunindo esta na sede da AC, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada a outra parte com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- O presente AE, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência deste instrumento de regulamentação coletiva.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres da AC

1- A AC deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

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

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

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

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;

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

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

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

n) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

o) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;

p) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

q) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores, caso exista, todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com zelo o serviço que lhe seja confiado;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

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

f) Executar os serviços que lhe forem confiados em harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

i) Guardar lealdade à AC e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a AC mantenha relações comerciais;

k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da AC para, direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;

m) Comparecer ao serviço, sempre que seja necessário garantir serviços mínimos para o bom funcionamento da empresa;

n) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;

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

Cláusula 5.^a

Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

2- Durante a greve devem ser garantidos os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos adequados à salvaguarda do bom funcionamento da empresa.

3- Deve ser assegurada, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação das necessidades sociais impreteríveis através, designadamente, da presença das seguintes equipas ao serviço:

a) Piquete de água - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00/0h00 - 8h00;

b) Piquete de saneamento - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00;

c) Vazamento de fossas - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00;

d) Centro de comando e controlo - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00/0h00 - 8h00;

e) Centro de comando e controlo - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00/0h00 - 8h00);

f) Piquete de eletromecânica - 2 trabalhadores no horário: 8h00 - 16h00/16h00 - 24h00.

4- A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

1- 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, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

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

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela AC de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 7.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior, são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 8.^a

Meios de vigilância à distância

1- A AC não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a AC informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

A AC só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade

de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de seleção e as condições de contratação, em qualquer área de atuação da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A AC promove o desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade de género, com objetivos e medidas estipuladas anualmente para promover a não discriminação e a igualdade no trabalho em áreas como: A cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional, a igualdade no acesso ao emprego, recrutamento e progressão na carreira, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade e a prevenção da violência de género, incluindo o assédio sexual. Este plano deve ser divulgado e afixado, em local apropriado, para consulta de todos os trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A AC não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade e a antiguidade, assim como são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

Cláusula 12.^a

Assédio

1- É proibida qualquer prática de assédio, ou seja, qualquer comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei, devendo o trabalhador afetado denunciar a situação junto dos responsáveis da AC, através do respetivo canal de denúncia, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

Cláusula 13.^a

Proteção na parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e por isso os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

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

a) Licença parental inicial - Por nascimento de filho, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, obrigatoriamente gozados logo após o fim da modalidade da licença parental adotada, ficando a remuneração base deste concreto período a cargo da AC. O direito à licença parental inicial não dispensa o cumprimento das normas de gozo previstas na lei;

b) Licença por adoção - Quando ocorre a adoção de menor de 15 anos, nos mesmos termos da licença parental inicial, com direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação e com ao acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira;

c) Licença parental complementar - Na modalidade de licença parental alargada, com a duração máxima de 3 meses e que pode ser gozada por ambos os progenitores com respetiva proporção da remuneração de referência prevista na lei, ou na modalidade de licença especial para acompanhamento de menores de 6 anos, que tem um limite de 2 anos e durante a qual não há lugar a retribuição;

d) Redução de horário para amamentação e/ou aleitação - No caso da redução de horário para amamentação, enquanto durar a amamentação, no caso da aleitação até ao filho perfazer 1 ano. Há lugar a este direito desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, devendo ser gozado em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a AC;

e) Assistência a filho menor de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

f) Assistência a filho maior de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 15 dias por ano;

g) Assistência a filho com deficiência ou doença crónica - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

h) Assistência a filho por hospitalização - Sem limite de dias para assistência durante todo o período de hospitalização;

i) Assistência a neto - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

j) Acompanhamento escolar - Ausência do trabalhador responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre, por cada menor, e pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola para tomar conhecimento da situação educativa do menor;

k) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica - Por período até seis meses, prorrogável até quatro anos;

l) Regime especial de horários e de prestação de trabalho:

i) Redução do tempo de trabalho - Trabalhador com filho com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal;

ii) Trabalho a tempo parcial - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iii) Horário flexível - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iv) Teletrabalho - Trabalhador com filho com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada;

v) Jornada contínua - Trabalhador com filho até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, ou trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

vi) Dispensa da prestação de trabalho suplementar - Trabalhadora grávida, trabalhadores com filho de idade inferior a 12 meses ou trabalhadora em período de amamentação;

vii) Dispensa da prestação de trabalho noturno - Trabalhadora 112 dias antes e depois do parto, restante período da gravidez ou período de amamentação mediante certificado médico.

3- Os direitos elencados no número anterior não dispensam o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente no que diz respeito ao seu gozo e respetivas retribuições.

CAPÍTULO III

Recrutamento, posicionamento e desenvolvimento de carreira

Cláusula 14.^a

Procedimento recrutamento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo pessoal com cargo de direção e chefia da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração.

2- O processo de recrutamento deverá ser efetuado, preferencialmente, através de recrutamento interno, com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga e com um período de candidatura entre os 5 e os 15 dias úteis, promovendo a progressão profissional dos trabalhadores da AC, através dos meios de comunicação internos da empresa, nomeadamente, nota interna e locais de afixação habituais.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para o preenchimento da vaga, deverá recorrer-se a recrutamento externo. A publicitação do anúncio deverá ser efetuada por um período entre os 5 e os 15 dias úteis, através dos canais de comunicação online da empresa.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria profissional, a descrição das tarefas a desenvolver, os métodos de seleção a utilizar e o perfil do candidato a recrutar, nomeadamente, as habilitações e requisitos definidos para preenchimento da vaga.

5- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a AC poderá, em casos devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de formação académica e/ou experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Cláusula 15.^a

Instrução processo recrutamento

Compete à unidade orgânica com a competência de gestão do processo de recrutamento e seleção de trabalhadores, com exceção das competências inerentes ao júri de cada processo de recrutamento, a instrução/organização do mesmo.

Cláusula 16.^a

Processo de seleção

Compete ao júri de cada processo de recrutamento definir os critérios de seleção a utilizar nos métodos de seleção e elaboração das respetivas atas, estando ambas as situações sujeitas a aprovação por parte do conselho de administração.

Cláusula 17.^a

Requisitos de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- As admissões na AC devem ocorrer de acordo com habilitações mínimas exigidas e previstas na legislação em vigor.

Cláusula 18.^a

Programa *Trainee*

A AC tem implementado um Regulamento do Programa *Trainee* AC, que promove o enquadramento, na empresa, de jovens com grande potencial, oferecendo-lhes uma proposta de continuidade de aprendizagem e desenvolvimento da sua área de formação num contexto de trabalho real.

Cláusula 19.^a

Mobilidades internas

As mobilidades internas dos trabalhadores da AC, sujeitas a autorização do conselho de administração, serão definidas em acordo escrito, aplicando-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Categorias profissionais

1- A categoria profissional é a posição ocupada pelo trabalhador, de acordo com o as tarefas funcionais que lhe estão associadas e com as habilitações académicas de que é detentor.

2- Os trabalhadores da AC, abrangidos pelo presente AE, são enquadrados numa das seguintes categorias profissionais:

- Técnico superior;
- Técnico-profissional;
- Administrativo;
- Operário.

3- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, mediante deliberação do conselho de administração, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 21.^a

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- As admissões na categoria profissional e no nível/letra da tabela salarial do presente AE, através de recrutamento externo, serão efetuadas de acordo com a função a exercer e habilitações, competências e experiência profissional do trabalhador a admitir.

2- Os trabalhadores a prestarem serviço na AC, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela remuneratória única da função pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

3- Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, designadamente, quando deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição, seja cessada comissão de serviço com duração superior a cinco anos consecutivos, o trabalhador não poderá ser posicionado em nível/letra da tabela salarial da empresa em que a perda de remuneração base seja superior a 20 % da que auferir na comissão de serviço.

Cláusula 22.^a

Mudança de categoria profissional

1- No caso de mudança de categoria profissional, incluindo situações de mobilidade ou recrutamento interno, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

3- No caso de o trabalhador já auferir remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, enquanto ela for superior, manterá essa remuneração.

Cláusula 23.^a

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial da empresa

1- A evolução na carreira e a mudança de nível/letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da Águas de Coimbra (SIADAC) e, ainda, por opção gestionária do conselho de administração.

2- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 8 pontos (considerada a avaliação de desempenho de 2025, e com efeitos em 1 de janeiro de 2026) nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

- a) Excelente - Três pontos e cinquenta décimas (3,50);
- b) Muito Bom - Dois pontos e cinquenta décimas (2,50);
- c) Bom - Um ponto e setenta e cinco décimas (1,75);
- d) A melhorar - Um ponto (1,00);
- e) Insuficiente - Zero pontos (0,00);

f) Aos trabalhadores que não tenham exercido funções por mais de seis meses devido a facto não imputável aos mesmos, designadamente:

i) Entre outros, doença, cumprimento de obrigações legais e licença parental - Um ponto (1,00);

ii) Acidente de trabalho - Releva a última avaliação quantitativa atribuída ou, no caso de o trabalhador pretender a sua alteração, deverá este solicitar avaliação por ponderação curricular, que atenda ao tempo de serviço efetivamente executado.

3- Nas situações em que ocorra a alteração de posicionamento remuneratório promovida pela AC dentro da mesma categoria profissional, com origem em processo de recrutamento interno ou mobilidade interna, não há lugar à perda dos pontos acumulados até ao momento da alteração.

4- Nas situações em que ocorre a reclassificação do trabalhador para uma categoria profissional diferente, com lugar a alteração do posicionamento remuneratório na tabela da empresa, os pontos acumulados na categoria antiga são absorvidos pela nova posição, começando a contagem de pontos do zero.

5- Poderão, ainda, beneficiar de alteração de posição remuneratória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, por opção gestionária, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores da AC que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho exercidas com o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção de Excelente;

b) Duas menções de Muito Bom;

c) Três menções de Bom.

6- A alteração de posição remuneratória dos trabalhadores da AC por opção gestionária, condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito e em situações devidamente fundamentadas, poderá ser efetuada mediante deliberação do conselho de administração.

7- As alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números 2 e 5 reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

9- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Podem exercer funções em regime de comissão de serviço, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores afetos ao secretariado deste mesmo órgão, bem como os trabalhadores que exerçam cargos de direção e chefia existentes na organização da empresa, nomeadamente, os seguintes cargos:

- Diretor-geral;
- Diretor de serviços;
- Chefe de serviço.

2- A nomeação de trabalhadores para ocupar qualquer um dos cargos previstos no número anterior, mediante deliberação do conselho de administração, só poderá ocorrer em situações em que os mesmos venham a ter na sua dependência hierárquica um número igual ou superior a 5 pessoas.

3- O exercício de cargo em regime de comissão de serviço, acordado por escrito entre o trabalhador e a AC, rege-se pelo disposto nos artigos 161.º a 164.º do Código do Trabalho.

4- A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, designadamente, sempre que se verifique perda de confiança, devendo, nesse caso, ser dado um aviso prévio de pelo menos 30 dias.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AC.

Cláusula 26.^a

Duração semanal e diária do trabalho

- 1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco (35) horas.
- 2- O período normal de trabalho diário é de sete (7) horas.

Cláusula 27.^a

Conceitos

- 1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do respetivo horário de trabalho.
- 2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.
- 3- Descanso semanal - É o constituído por:
 - a) Domingo, nos horários regulares;
 - b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.
- 4- Descanso complementar - É o constituído por:
 - a) Sábado, nos horários regulares;
 - b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento geral e período de atendimento

- 1- Entende-se por período de funcionamento geral da AC os horários de trabalho necessários e definidos para o bom funcionamento de cada unidade orgânica, dentro do intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.
- 2- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

- 1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento aplicáveis na AC.
- 2- Nesta definição a AC tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

- 1- A modalidade normal de horário de trabalho diário na AC é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.
- 2- O presente AE prevê e regulamenta, em função da natureza das suas atividades, a possibilidade de ser adotado uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:
 - a) Horário rígido: É o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois

períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

i) Nas áreas técnicas e administrativas que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:

– Período da manhã: Das 9h00 às 12h30;

– Período da tarde: Das 14h00 às 17h30.

ii) Nas áreas operacionais que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:

– Período da manhã: Das 8h00 às 12h00;

– Período da tarde: Das 13h00 às 16h00.

iii) Nas áreas com regime de funcionamento especial que trabalham de segunda a sexta-feira e ao sábado de manhã, com seis (6) horas por dia:

– Período da manhã: Das 8h15 às 14h15;

– Período da tarde: Das 14h00 às 20h00;

– Período da manhã ao sábado: 9h15 às 15h15.

b) Horário flexível: É o que, permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:

i) A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, e a sua operacionalidade, especialmente no que diz respeito às relações com o público;

ii) Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

iii) A prestação de trabalho não poderá exceder as 10 horas diárias, incluindo a duração do trabalho suplementar, e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

iv) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatória o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

v) Há lugar a interrupção obrigatória do trabalho diário de, no mínimo, uma hora;

vi) O trabalhador está obrigado a cumprir, em média, 7 horas diárias e 35 horas semanais, com o cumprimento da duração do trabalho a ser aferido ao mês;

vii) A atribuição de créditos de horas, apurada mensalmente, tem como limite máximo o período igual à duração média diária do trabalho;

viii) Os créditos de horas deverão ser gozados no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta;

ix) O débito de horas será apurado mensalmente e dará origem à marcação de uma falta, a justificar, nos termos da legislação aplicável, assim, se o débito for até 3,5 horas, a marcação de falta corresponderá a meio-dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta;

x) Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

c) Horário de jornada contínua: Consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

i) O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a cinco horas;

ii) O tempo de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;

iii) Esta modalidade de horário pode ser adotada nos casos previstos na lei e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

- Nas situações ao abrigo da proteção da parentalidade;
- Trabalhador-estudante;
- No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

d) Horário desfasado: É aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer horas fixas diferentes de entrada e de saída, nomeadamente, em setores ou serviços que, pela sua natureza, seja necessário assegurar o horário de atendimento ao público ou serviço de outra natureza que requeira períodos de funcionamento muito dilatados;

e) Trabalho por turnos: Qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- i)* Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- ii)* Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho, pelo que terá de existir, pelo menos, um dia de descanso em cada sete dias;
- iii)* As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- iv)* As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período normal de trabalho;
- v)* O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- vi)* A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;
- vii)* A prestação de trabalho em regime de turnos obriga a que se proceda ao registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, por imposição do número 6 do artigo 221.º do CT;
- viii)* O subsídio de turno varia consoante o turno do trabalhador, sendo que este acréscimo acontece, normalmente, sempre que o turno abranja todo ou parte do período noturno:
 - Permanente: Quando o trabalho diário for prestado em todos os dias da semana;
 - Semanal prolongado: Quando o trabalho diário for prestado de segunda a sexta-feira e no sábado ou domingo;
 - Semanal: Quando o trabalho diário for prestado apenas de segunda a sexta-feira;
 - Total: Quando o trabalho diário for prestado em, pelo menos, três turnos;
 - Parcial: Quando trabalho diário for prestado em apenas dois turnos.

ix) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode a AC recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos;

x) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode, ainda, a AC alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

f) Isenção de horário: Aplica-se aos trabalhadores em comissão de serviço no exercício de cargos de direção e chefia de serviço, bem como, em casos em que as funções profissionais, pela sua natureza, justifiquem tal aplicação, mediante deliberação do conselho de administração.

i) A isenção de horário de trabalho deverá ser reduzida a acordo escrito entre os trabalhadores e a AC, devendo obedecer a uma das seguintes modalidades:

- Total: Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
 - Parcial: Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.
- ii)* A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa;
- iii)* Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida, cumprindo, em média, 7 horas diárias, entre as 8h00 e as 20h00;

iv) A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário;

v) No seguimento do disposto no ponto anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e somente nestas circunstâncias, independentemente da modalidade de isenção de horário, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar;

vi) A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:

- Relativamente a trabalhadores titulares de cargos de direção e chefia;
- Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

3- O cumprimento do horário de trabalho, não inclui o tempo adstrito às tarefas de fardamento, desfardamento e higienização, tarefas estas que necessária e obrigatoriamente têm de realizar-se antes ou após o início do período de trabalho.

4- A modalidade e horário de trabalho poderá ser alterado pela AC, de acordo com as suas necessidades e quando indispensável para o serviço, sempre em observância dos limites estabelecidos na lei em vigor e a consulta ao representante sindical.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno todo o que é prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia subsequente.

Cláusula 32.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 45 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente acordada, ficam obrigados a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade ou prevenção, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- Quando, por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar tal dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito:

- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo;
- c) Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 33.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 34.^a

Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a AC.

Cláusula 35.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AC procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em lugar bem visível, no local de trabalho a que respeita.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se as situações legalmente previstas no Código do Trabalho, que são consideradas como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado, excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duração de 200 horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar, quando a prestação de trabalho suplementar for superior a meio-dia de trabalho.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes.

9- A prestação de trabalho suplementar em período de trabalho noturno, qualquer que seja a sua duração, em caso de não ser possível assegurar o período de descanso obrigatório, confere ao trabalhador o direito do gozo de igual número de horas de descanso remuneradas no dia imediatamente a seguir, tendo o gozo início no horário de entrada ao serviço.

10- É obrigatório o registo de trabalho suplementar realizado nos termos da lei, através dos meios disponíveis, devendo este conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento e os períodos do descanso compensatório, quando devidos, bem como a assinatura do trabalhador.

11- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado, bem como autorizado pelo diretor da unidade orgânica em questão, e pelo conselho de administração nos casos das unidades orgânicas que estejam na sua dependência hierárquica.

Cláusula 37.^a

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal de trabalho diário.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excecional, não podendo constituir prática corrente.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

- 1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas, de forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.
- 2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de onze (11) horas seguidas.
- 3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 39.^a

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do AE, incluindo aqueles que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, devem comparecer ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.
- 2- Compete à AC definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.
- 3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.
- 4- É competência dos cargos de direção e chefia, proceder à verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas respetivas áreas.
- 5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são obrigatoriamente registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.
- 6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.
- 7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso do trabalhador, deve ser apresentada a justificação fundamentada ao superior hierárquico, através do portal do colaborador, para respetiva validação.
- 8- A prestação de serviço externo está sujeita a autorização prévia do superior hierárquico e posterior comunicação à unidade orgânica competente pelo controlo da assiduidade.
- 9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado é calculado, mensalmente, com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e validações dos superiores hierárquicos.
- 10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de faltas, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Trabalhador-estudante

- 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.
- 2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.
- 3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou de forma fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem duração máxima, de acordo com as horas de trabalho semanais, de 5 horas semanais (para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas).
- 4- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Cláusula 41.^a

Definição de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

4- As faltas devem ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com uma antecedência mínima de cinco dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem imprevisíveis, logo que possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

5- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, acompanhado dos respetivos documentos, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento - 15 dias seguidos;
 - b) Falecimento de familiar:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador e descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - 20 dias consecutivos (filhos - biológicos ou adotivos - enteados, genros e noras);
 - ii) Parente ou afim, ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, sogros, padrastos e madrastas) - 5 dias consecutivos completos;
 - iii) Parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados) - 2 dias consecutivos completos;
 - iv) Para a contagem dos dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não são contabilizados, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;
 - v) Estas ausências devem ter início, obrigatoriamente, segundo opção do trabalhador: no dia do falecimento, ou no do conhecimento do falecimento, ou aquando da realização da cerimónia fúnebre;
 - c) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) Por fato não imputável ao trabalhador (observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais);
 - e) Ausências ao abrigo da proteção da parentalidade;
 - f) Por assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
 - h) Candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
 - i) Ausências motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - j) A motivada por doação gratuita de sangue pelo tempo estritamente necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - l) Todas aquelas que o conselho de administração autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.
- 2- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas anteriormente.

Cláusula 43.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

Cláusula 44.^a

Consequência das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem infração disciplinar ao dever de assiduidade e determinam a perda da

retribuição de acordo com o previsto na lei, não sendo esse tempo considerado para antiguidade, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.

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

3- As faltas injustificadas durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, em cada ano civil, constituem infração disciplinar muito grave para efeitos de justa causa de despedimento.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica ou outro documento com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento/processo disciplinar ou de justa causa de despedimento.

Cláusula 45.^a

Falta - Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e tolerâncias de ponto

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco (25) dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- 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.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- 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 redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, caso exista, ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias úteis consecutivos.

6- As férias devem ser gozadas no ano civil em que foram adquiridas e marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

7- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de quatro vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de falta por conta de férias, com o limite máximo de dois dias ou quatro meios-dias por mês, com limite de treze dias ano, a descontar nas férias do próprio ano ou do ano seguinte.

9- Os trabalhadores ausentes por baixa prolongada que tenham acumulados mais de 30 dias de férias, devem, salvaguardado o legalmente previsto e em acordo com a AC, marcar e gozar metade dos dias acumulados à data do seu regresso ao serviço, sendo que, na falta de acordo, é responsabilidade da AC marcar o referido período de férias.

Cláusula 48.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias deve ser elaborado, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 49.^a

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas

1- Consideram-se feriados obrigatórios todos os nacionais que se encontram previstos na lei e o feriado local de 4 de julho.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observadas outras tolerâncias de ponto e dispensas, precedendo deliberação do conselho de administração, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval, na Páscoa e, ainda, pela altura do Natal e passagem de ano.

3- O trabalhador tem direito a dispensa no dia do seu aniversário excepto quando tal ocorra durante o período do gozo de férias, e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado ou tolerância de ponto, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

4- O trabalhador que tenha nascido no dia 29 de fevereiro, nos anos que não sejam bissextos, tem direito a dispensa no dia 1 de março e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado ou tolerância de ponto, excepto se tal ocorrer durante o período do gozo de férias, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

5- Se por conveniência de serviço o trabalhador não gozar o dia, deverá ser acordado com a respetiva chefia em dia posterior, no prazo máximo de 5 dias.

6- Nos casos previstos nos pontos 2 a 5, não se verifica qualquer perda do direito à remuneração.

CAPÍTULO VI

Retribuições pecuniárias e regalias sociais

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo, sendo opção dos mesmos a modalidade de atribuição deste subsídio.

2- A AC tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário correspondente ao limite de isenção de taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS);

b) Monetário, através de transferência bancária, com valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 51.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores a quem seja concedida, mediante deliberação do conselho de administração, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

- a) Modalidade de isenção de horário total: 10 % da sua remuneração base;
- b) Outras modalidades de isenção de horário: 8 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades e atribuição de isenção de horário de trabalho, bem como o respetivo suplemento, terá de obedecer ao estabelecido no Código do Trabalho.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 52.^a**Subsídio de turno - Fixação das percentagens**

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

- a) Regime de turnos permanente e semanal prolongado:

- Total: 25 %;
- Parcial: 22 %.

- b) Regime de turnos semanal:

- Total: 22 %;
- Parcial: 22 %.

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, este suplemento remuneratório.

2- A atribuição deste subsídio está condicionada à análise da unidade orgânica com a competência de avaliação de trabalhos de risco, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição de tais atividades.

3- Para o efeito serão consideradas atividades de risco, objeto de avaliação, os seguintes trabalhos:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves;
- c) Atividades que envolvam contacto com correntes elétricas de média e alta tensões;
- d) Atividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- e) Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros e outros equipamentos de águas residuais;

- f) Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;
- g) Ramais de saneamento;
- h) Lavagem e desinfeção de máquinas e equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;
- i) Aplicação de massas betuminosas a quente;
- j) Acesso e higienização de reservatórios elevados;
- k) Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade;
- l) Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais;
- m) Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;
- n) Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;
- o) Implantação e reparação de tubagens em valas;
- p) Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões;
- q) Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
- r) Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados.

4- A atribuição deste suplemento aos trabalhadores que executam as tarefas referidas no número anterior, não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido em outras situações, quando devidamente avaliadas e justificadas pela unidade orgânica competente, mediante deliberação do conselho de administração.

5- As condições de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado, médio e baixo, considerando o disposto no número 2, 3 e 4, sendo o valor dos mesmos calculado com base na remuneração mínima nacional garantida (RMNG) e de acordo com as seguintes percentagens:

- a) Grau elevado: 12,50 %;
- b) Grau médio: 7,50 %;
- c) Grau baixo: 5,00 %.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, todas as situações em que se verifique trabalho que coloque o trabalhador em contacto com águas residuais, será considerado risco elevado para efeitos de atribuição do respetivo subsídio.

7- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

8- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas de acordo com o legalmente previsto.

9- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio disponibilidade e prevenção

1- Suplemento remuneratório a atribuir, de acordo com o número de horas de prevenção e calculado com base no valor hora do salário mínimo nacional, aos trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente aprovada.

2- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Despesas de representação

1- As despesas de representação têm natureza compensatória, sendo atribuídas para que diretores e chefias de serviço possam custear gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem.

2- Têm carácter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com carácter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

- a) Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 400,00 €;
- b) Diretor de serviços - Valor mensal das despesas de representação: 330,00 €;
- c) Chefe de serviço - Valor mensal das despesas de representação: 220,00 €.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Suplemento de coordenação

1- Suplemento remuneratório que, mediante deliberação do conselho de administração, poderá ser atribuído a trabalhadores nomeados para exercer funções de coordenação de unidades orgânicas ou de equipas.

2- Valor mensal deste suplemento é de 190,00 €.

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado na AC para «abono para falhas», devido por cada dia útil de trabalho efetivo e de acordo com o previsto no número 1, tem um valor de 4,00 €.

5- Excetua-se, do limite máximo anterior, os trabalhadores que à entrada em vigor deste AE, por imposição legal, possam já auferir um valor de «abono para falhas» superior ao fixado no número anterior.

Cláusula 58.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 27 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 40 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

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

3- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito ao:

a) Pagamento de uma hora de trabalho suplementar para a deslocação de ida e volta, de acordo com o pagamento da primeira hora ou fração desta, em dia útil, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento de hora(s) de trabalho suplementar efetivamente prestada(s) para além do tempo de deslocação previsto na alínea anterior, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior a uma hora.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito a optar pelo passe de transporte público (Autocarro - SMTUC/Metro Mondego) ou pelo acesso ao parque de estacionamento SMTUC (Parque Polis).

Cláusula 60.^a

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo conselho de administração.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC.

Cláusula 61.^a

Seguro de saúde

1- Aos trabalhadores que não tenham ADSE, será disponibilizado um seguro de saúde.

2- O seguro de saúde poderá ser extensível aos respetivos descendentes e cônjuges dos trabalhadores abrangidos, sendo este encargo da exclusiva responsabilidade do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Medicina curativa/preventiva

A AC disponibiliza, periodicamente, o serviço de medicina preventiva/curativa, como um apoio sem qualquer tipo de encargo para os seus trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Desconto das quotas sindicais

1- A AC respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Segurança e manutenção de equipamentos e instalações

1- A AC obriga-se a manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de saúde e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais.

2- O trabalhador tem o dever de comunicar, imediatamente, ao superior hierárquico as avarias e deficiências, por si detetadas, que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção ou não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções definidas para tal situação.

3- Os trabalhadores não podem ser prejudicados, por causa dos procedimentos adotados na situação referida no número anterior, nomeadamente, em virtude de, em caso de perigo grave e iminente, que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

5- Os trabalhadores podem ser responsabilizados pelos danos causados em equipamentos, viaturas e instalações da AC, sempre que se verifique que os mesmos tiveram origem na falta de zelo por parte do trabalhador.

Cláusula 65.^a

Condições de saúde e segurança no trabalho

1- A AC fornece aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde.

2- Compete à AC instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar.

3- A AC promove a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde.

4- O trabalhador deve cumprir as prescrições de saúde e segurança no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, e as instruções determinadas, com esse fim, pela AC.

5- Cabe ao trabalhador zelar pela sua segurança e saúde, bem como das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

6- É obrigação do trabalhador utilizar corretamente, e segundo as instruções, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

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

8- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho promover as inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e saúde no trabalho e zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste acordo, dos regulamentos internos e das instruções referentes à segurança e saúde no trabalho.

9- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 66.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a AC expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- A AC fornece aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada um desempenha, seja adaptado ao respetivo posto, segundo se encontra definido na legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração dos equipamentos de proteção individual ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 67.^a

Fardamento e equipamentos de trabalho

1- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido, gratuitamente, pela AC e que esta venha a instituir por razões de serviço.

2- Compete à AC fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessários utilizar pelos trabalhadores, caso a tipologia do serviço assim o exija ou em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração das fardas, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- O fardamento só pode ser usado nos dias de serviço, sendo vedada a sua utilização fora das instalações, exceto se em serviço, e do horário de trabalho.

5- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 68.^a

Medicina do trabalho

1- A AC deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2- A AC promove, sem prejuízo do disposto em legislação, a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão;

b) Exames anuais periódicos, obrigatórios, para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente;

d) A pedido do trabalhador.

3- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

4- A comparência dos trabalhadores às consultas de medicina no trabalho deverá ocorrer durante a hora de serviço, devendo a marcação das mesmas ser efetuada, com a devida antecedência.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 69.^a

Acidentes trabalho e doenças profissionais

1- É considerado acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- O sinistrado ou os beneficiários legais, em caso de morte, devem participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, nas 48 horas seguintes, ao empregador, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.

3- A AC garante que todos os trabalhadores estão cobertos por seguro de acidentes de trabalho que abrange o trabalhador nas seguintes situações:

a) Todo o período de prestação efetiva de trabalho;

b) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da AC presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

f) Outras situações previstas na lei.

4- Em caso de acidente de trabalho, a responsabilidade por qualquer indemnização encontra-se transferida para companhia seguros legalmente habilitada para o efeito.

5- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores e apresentar sugestões à AC destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 70.^a

Locais para refeição

A AC disponibiliza aos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam, minimamente, necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras, devendo os serviços competentes efetuar, com regularidade, um levantamento das necessidades, bem como apresentar as propostas ajustadas a essa finalidade.

Cláusula 71.^a

Vestiários, lavabos e balneários

A AC obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de saúde e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso daqueles.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 72.^a

Formação

1- O pleno exercício de funções implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento, tendo em conta o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- Tendo em conta a evolução tecnológica e uma melhoria no desempenho de funções a AC deve proporcionar a todos os trabalhadores ao seu serviço a formação profissional que seja relevante para o exercício daquelas.

3- A AC deve divulgar o plano de formação em vigor, junto dos seus trabalhadores.

4- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

5- O trabalhador tem direito, em cada ano, ao número mínimo de horas previsto na lei para formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

6- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, podendo, caso se aplique, dar lugar à emissão de certificado e ao registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

7- Para efeito de cumprimento do disposto no número 5, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

8- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10/prct dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 73.^a

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela salarial da empresa, prevista no anexo I do presente acordo de empresa, será revista em função da atualização do salário mínimo nacional (SMN), desde que o resultado operacional da AC no ano anterior seja positivo e o incremento salarial não o torne negativo.

Cláusula 73.^a-A

Medidas excecionais

A todos os trabalhadores em exercício de funções em 1 de julho de 2024, aplica-se, excecionalmente e apenas uma vez, as matérias constantes do anexo II do presente AE.

Cláusula 74.^a

Regulamentos internos

1- A AC promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores da AC através da unidade orgânica com competências para o efeito.

Cláusula 75.^a

Competência do pessoal com cargos direção e chefia

Compete ao pessoal com cargo de direção e chefia zelar pelo cumprimento do presente AE, em relação aos

trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

Cláusula 76.^a

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 77.^a

Revogação

São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente AE.

Pela AC, Águas de Coimbra, EM:

José Alfeu Almeida de Sá Marques, presidente do conselho de administração.

Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vítor, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto Santos, secretário nacional.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais
Técnico superior
Técnico-profissional
Administrativo
Operário

Tabela salarial empresa

Tabela salarial empresa (2024)						
Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	851,74 €	892,54 €	933,48 €	974,93 €	1 015,93 €	1 056,92 €
2	1 097,63 €	1 138,66 €	1 179,88 €	1 221,11 €	1 262,20 €	1 302,98 €
3	1 344,33 €	1 385,09 €	1 426,22 €	1 467,64 €	1 508,68 €	1 549,82 €
4	1 591,00 €	1 632,12 €	1 673,11 €	1 714,59 €	1 755,80 €	1 796,65 €
5	1 837,83 €	1 879,31 €	1 917,78 €	1 958,82 €	2 000,01 €	2 041,31 €
6	2 082,67 €	2 124,07 €	2 165,47 €	2 206,80 €	2 248,05 €	2 289,16 €
7	2 330,09 €	2 370,79 €	2 412,29 €	2 453,51 €	2 494,41 €	2 534,95 €
8	2 576,20 €	2 617,04 €	2 658,59 €	2 699,66 €	2 740,20 €	2 781,41 €
9	2 822,03 €	2 863,30 €	2 903,91 €	2 945,16 €	2 986,41 €	3 027,49 €
10	3 068,30 €	3 109,45 €	3 150,33 €	3 191,55 €	3 232,48 €	3 273,74 €
11	3 314,71 €	3 355,99 €	3 396,98 €	3 438,27 €	3 479,27 €	3 520,55 €
12	3 561,54 €	3 602,80 €	3 643,76 €	3 684,98 €	3 725,60 €	3 766,46 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Técnico superior	3 D	11 F
Técnico profissional	1 F	5 F
Administrativo	1 D	5 F
Operário	1 A	5 F

Comissão serviço	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Diretor de serviços	11 E + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Chefe de serviços	9 E + Despesas de representação	11 F + Despesas de representação

ANEXO II

Medidas excecionais

Aos quinze (15) dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, considerando a vontade de ambas as partes em proceder à revisão do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2023, pp. 135 a 160, resultado das reuniões preparatórias para o efeito, garantidos que estão todos os direitos e benefícios atribuídos até à presente data aos trabalhadores que se encontram em regime de cedência de interesse público nesta empresa municipal, e, apesar da AC, Águas de Coimbra, EM, não se encontrar obrigada a cumprir quaisquer normativos públicos, seja de ajuste salariais, seja de acelerador de carreiras, ou outros, e, ainda, não se colocando qualquer limite ou condicionamento quanto à categoria/carreira ou à antiguidade nas mesmas, foi previamente acordado entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, o seguinte, aplicável, exclusivamente a trabalhadores em exercício de funções em 1 de julho de 2024:

1- Ainda no presente ano de 2024, excecionalmente e com efeitos a 1 de janeiro de 2024, aplicar uma subida de 3 níveis/letras na atual tabela salarial da AC (+- 120,00 €) a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria, detenham um número de anos de antiguidade ao serviço igual ou superior a 25 anos, em 31 de dezembro de 2023;

2- Ainda no presente ano de 2024, excecionalmente e com efeitos a partir de 1 de julho de 2024, aplicar uma subida de 2 níveis/letras na atual tabela salarial da AC (+- 80,00 €) a todos os trabalhadores integrados na categoria de técnico superior a 31 de dezembro de 2023;

3- No ano de 2025, excecionalmente e com efeitos a 1 de julho de 2025, aplicar mais uma subida de 1 nível/letra na atual tabela salarial da AC (+- 40,00 €) a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria, detenham um número de anos de antiguidade ao serviço igual ou superior a 25 anos, em 31 de dezembro de 2023 (os abrangidos pelo ponto 1);

4- No ano de 2025, excecionalmente e com efeitos a 1 de julho de 2025, aplicar uma subida de 1 nível/letra na atual tabela salarial da AC (+- 40,00 €) a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria, detenham um número de anos de antiguidade ao serviço igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos, em 31 de dezembro de 2023;

5- No ano de 2025, excecionalmente e com efeitos a 1 de julho de 2025, aplicar uma subida de 2 níveis/letras na atual tabela salarial da AC (+- 80,00 €) a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria, detenham um número de anos de antiguidade ao serviço igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos, em 31 de dezembro de 2023;

6- No ano de 2025, excecionalmente e com efeitos a 1 de julho de 2025, aplicar uma subida de 3 níveis/letras na atual tabela salarial da AC (+- 120,00 €) a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria, detenham um número de anos de antiguidade ao serviço igual ou superior a 20 anos e inferior a 25 anos, em 31 de dezembro de 2023;

Pela AC, Águas de Coimbra, EM:

José Alfeu Almeida de Sá Marques, presidente do conselho de administração.

Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vítor, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto Santos, secretário nacional.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 210/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros - Alteração salarial e outras

Alterações salariais acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023.

Segunda revisão parcial

Aos 16 dias do mês de julho de 2024, a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, o SNMOT - Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores e a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, acordaram em negociações diretas introduzir a cláusula 86.º-A (Atualização salarial 2025 e 2026) e alterar o anexo II - Tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e funções - ponto de entrada na tabela salarial, que obriga, por um lado, a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais outorgantes, nos seguintes termos:

Cláusula 86.ª-A

Atualização salarial 2025 e 2026

1- Sem prejuízo da restante matéria pecuniária, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, antiguidade 0 (zero), será atualizada, no período compreendido entre 2025 e 2026 nos seguintes termos:

a) Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025, (após a verificação do previsto na alínea *a)* - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescida do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou, em alternativa, a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

b) Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

2- A atualização dos demais níveis remuneratórios da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como das restantes categorias profissionais, com exceção das carreiras de direção e gestão, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização da antiguidade 0 (zero) da categoria de motorista de serviço público.

934 trabalhadores abrangidos pelo acordo de empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Motoristas			
Antiguidade	Anuidades diuturnidades	Salário base «Full time»	Salário base «Part time»
0	0,00 €	1 073,41 €	613,35 €
1	3,00 €	1 075,30 €	614,43 €
2	6,00 €	1 075,30 €	614,43 €
3	9,00 €	1 075,30 €	614,43 €
4	12,00 €	1 077,20 €	615,51 €
5	15,00 €	1 077,20 €	615,51 €
6	15,00 €	1 077,20 €	615,51 €
7	15,00 €	1 077,20 €	615,51 €
8	30,00 €	1 077,20 €	615,51 €
9	30,00 €	1 077,20 €	615,51 €
10	30,00 €	1 083,14 €	618,91 €
11	45,00 €	1 083,14 €	618,91 €
12	45,00 €	1 083,14 €	618,91 €
13	45,00 €	1 083,14 €	618,91 €
14	60,00 €	1 083,14 €	618,91 €
15	60,00 €	1 087,16 €	621,20 €
16	60,00 €	1 087,16 €	621,20 €
17	75,00 €	1 087,16 €	621,20 €
18	75,00 €	1 087,16 €	621,20 €
19	75,00 €	1 087,16 €	621,20 €
20	90,00 €	1 091,18 €	623,50 €
21	90,00 €	1 091,18 €	623,50 €
22	90,00 €	1 091,18 €	623,50 €
23	90,00 €	1 091,18 €	623,50 €
24	90,00 €	1 091,18 €	623,50 €
25	90,00 €	1 095,20 €	625,80 €
26	90,00 €	1 095,20 €	625,80 €
27	90,00 €	1 095,20 €	625,80 €
28	90,00 €	1 095,20 €	625,80 €
29	90,00 €	1 095,20 €	625,80 €
30	90,00 €	1 099,21 €	628,09 €

Suporte administrativo e operacional										
Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	
Sup. adm. operacional	SAO1	ND1	I	825,38 €	Sup. adm. operacional	SAO3	ND1	I	1 541,02 €	
			II	846,94 €				II	1 563,85 €	
			III	868,50 €				III	1 586,68 €	
			IV	890,06 €				IV	1 609,51 €	
		ND2	I	911,62 €			ND2	I	1 632,34 €	
			II	933,18 €				II	1 655,17 €	
			III	954,74 €				III	1 678,00 €	
			IV	976,30 €				IV	1 700,83 €	
		ND3	I	997,86 €			ND3	I	1 723,66 €	
			II	1 019,42 €				II	1 746,49 €	
			III	1 040,98 €				III	1 769,32 €	
			IV	1 062,54 €				IV	1 792,15 €	
		ND4	I	1 084,42 €			ND4	I	1 814,98 €	
			II	1 107,25 €				II	1 837,81 €	
			III	1 130,08 €				III	1 860,64 €	
			IV	1 152,91 €				IV	1 883,47 €	
		SAO2	ND1	I			1 175,74 €	ND1	I	1 906,30 €
				II			1 198,57 €		II	1 929,13 €
				III			1 221,40 €		III	1 951,96 €
				IV			1 244,23 €		IV	1 974,78 €
	ND2		I	1 267,06 €		ND2	I	1 997,61 €		
			II	1 289,89 €			II	2 020,44 €		
			III	1 312,72 €			III	2 043,27 €		
			IV	1 335,55 €			IV	2 066,10 €		
	ND3		I	1 358,38 €		ND3	I	2 088,93 €		
			II	1 381,21 €			II	2 111,76 €		
			III	1 404,04 €			III	2 134,59 €		
			IV	1 426,87 €			IV	2 157,42 €		
	ND4		I	1 449,70 €		ND4	I	2 180,25 €		
			II	1 472,53 €			II	2 203,08 €		
			III	1 495,36 €			III	2 225,91 €		
			IV	1 518,19 €			IV	2 248,74 €		
	SAO4		ND1	I		1 175,74 €	ND1	I	1 906,30 €	
				II		1 198,57 €		II	1 929,13 €	
				III		1 221,40 €		III	1 951,96 €	
				IV		1 244,23 €		IV	1 974,78 €	
	ND2	I	1 267,06 €	ND2		I	1 997,61 €			
		II	1 289,89 €			II	2 020,44 €			
		III	1 312,72 €			III	2 043,27 €			
		IV	1 335,55 €			IV	2 066,10 €			
ND3	I	1 358,38 €	ND3	I	2 088,93 €					
	II	1 381,21 €		II	2 111,76 €					
	III	1 404,04 €		III	2 134,59 €					
	IV	1 426,87 €		IV	2 157,42 €					
ND4	I	1 449,70 €	ND4	I	2 180,25 €					
	II	1 472,53 €		II	2 203,08 €					
	III	1 495,36 €		III	2 225,91 €					
	IV	1 518,19 €		IV	2 248,74 €					

Técnicos												
Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores			
Técnico	T1	ND1	I	1 030,20 €	Técnico	T3	ND1	I	1 757,90 €			
			ND1	II				1 051,76 €	ND1	II	1 780,73 €	
			ND1	III				1 073,32 €	ND1	III	1 803,56 €	
			ND1	IV				1 095,83 €	ND1	IV	1 826,39 €	
		ND2	I	1 118,66 €			ND2	I	1 849,22 €			
			ND2	II				1 141,49 €	ND2	II	1 872,05 €	
			ND2	III				1 164,32 €	ND2	III	1 894,88 €	
			ND2	IV				1 187,15 €	ND2	IV	1 917,71 €	
		ND3	I	1 209,98 €			ND3	I	1 940,54 €			
			ND3	II				1 232,81 €	ND3	II	1 963,37 €	
			ND3	III				1 255,64 €	ND3	III	1 986,20 €	
			ND3	IV				1 278,47 €	ND3	IV	2 009,03 €	
		ND4	I	1 301,30 €			ND4	I	2 031,86 €			
			ND4	II				1 324,13 €	ND4	II	2 054,69 €	
			ND4	III				1 346,96 €	ND4	III	2 077,52 €	
			ND4	IV				1 369,79 €	ND4	IV	2 100,35 €	
		T2	ND1	I			1 392,62 €	ND1	I	2 123,18 €		
				ND1			II		1 415,45 €	ND1	II	2 146,01 €
				ND1			III		1 438,28 €	ND1	III	2 168,84 €
				ND1			IV		1 461,11 €	ND1	IV	2 191,67 €
	ND2		I	1 483,94 €		ND2	I	2 214,50 €				
			ND2	II			1 506,77 €	ND2	II	2 237,33 €		
			ND2	III			1 529,60 €	ND2	III	2 260,16 €		
			ND2	IV			1 552,43 €	ND2	IV	2 282,99 €		
	ND3		I	1 575,26 €		ND3	I	2 305,82 €				
			ND3	II			1 598,09 €	ND3	II	2 328,65 €		
			ND3	III			1 620,92 €	ND3	III	2 351,48 €		
			ND3	IV			1 643,75 €	ND3	IV	2 374,31 €		
	ND4		I	1 666,58 €		ND4	I	2 397,14 €				
			ND4	II			1 689,41 €	ND4	II	2 419,97 €		
			ND4	III			1 712,24 €	ND4	III	2 442,80 €		
			ND4	IV			1 735,07 €	ND4	IV	2 465,63 €		

Técnicos									
Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores
Técnico	T5	ND1	I	2 488,46 €	Técnico	T6	ND1	I	2 853,74 €
			II	2 511,29 €				II	2 876,57 €
			III	2 534,12 €				III	2 899,40 €
			IV	2 556,95 €				IV	2 922,23 €
		ND2	I	2 579,78 €			ND2	I	2 945,06 €
			II	2 602,61 €				II	2 967,88 €
			III	2 625,44 €				III	2 990,71 €
			IV	2 648,27 €				IV	3 013,54 €
		ND3	I	2 671,10 €			ND3	I	3 036,37 €
			II	2 693,93 €				II	3 059,20 €
			III	2 716,76 €				III	3 082,03 €
			IV	2 739,59 €				IV	3 104,86 €
		ND4	I	2 762,42 €			ND4	I	3 127,69 €
			II	2 785,25 €				II	3 150,52 €
			III	2 808,08 €				III	3 173,35 €
			IV	2 830,91 €				IV	3 196,18 €

Coordenadores										
Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	
Coordenador	C1	ND1	I	1 084,42 €	Coordenador	C3	ND3	I	1 997,61 €	
			II	1 107,25 €				II	2 020,44 €	
			III	1 130,08 €				III	2 043,27 €	
			IV	1 152,91 €				IV	2 066,10 €	
		ND2	I	1 175,74 €			ND4	I	2 088,93 €	
			II	1 198,57 €				II	2 111,76 €	
			III	1 221,40 €				III	2 134,59 €	
			IV	1 244,23 €				IV	2 157,42 €	
		ND3	I	1 267,06 €		ND1	I	2 180,25 €		
			II	1 289,89 €			II	2 203,08 €		
			III	1 312,72 €			III	2 225,91 €		
			IV	1 335,55 €			IV	2 248,74 €		
		ND4	I	1 358,38 €		ND2	I	2 271,57 €		
			II	1 381,21 €			II	2 294,40 €		
			III	1 404,04 €			III	2 317,23 €		
			IV	1 426,87 €			IV	2 340,06 €		
		C2	ND1	I		1 449,70 €	C4	ND3	I	2 362,89 €
				II		1 472,53 €			II	2 385,72 €
				III		1 495,36 €			III	2 408,55 €
				IV		1 518,19 €			IV	2 431,38 €
	ND2		I	1 541,02 €	ND4	I		2 454,21 €		
			II	1 563,85 €		II		2 477,04 €		
			III	1 586,68 €		III		2 499,87 €		
			IV	1 609,51 €		IV		2 522,70 €		
	ND3		I	1 632,34 €	ND1	I	2 545,53 €			
			II	1 655,17 €		II	2 568,36 €			
			III	1 678,00 €		III	2 591,19 €			
			IV	1 700,83 €		IV	2 614,02 €			
	ND4		I	1 723,66 €	ND2	I	2 636,85 €			
			II	1 746,49 €		II	2 659,68 €			
			III	1 769,32 €		III	2 682,51 €			
			IV	1 792,15 €		IV	2 705,34 €			
	C3		ND1	I	1 814,98 €	C5	ND3	I	2 728,17 €	
				II	1 837,81 €			II	2 751,00 €	
				III	1 860,64 €			III	2 773,83 €	
				IV	1 883,47 €			IV	2 796,66 €	
		ND2	I	1 906,30 €	ND4		I	2 819,49 €		
			II	1 929,13 €			II	2 842,32 €		
			III	1 951,96 €			III	2 865,15 €		
			IV	1 974,78 €			IV	2 887,98 €		

Gestão									
Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores	Carreira	Nível categoria	ND	Degrau salarial	Valores
Gestão	G1	ND1	I	1 712,24 €	Gestão	G3	ND3	I	3 082,03 €
			II	1 746,49 €				II	3 116,28 €
			III	1 780,73 €				III	3 150,52 €
			IV	1 814,98 €				IV	3 184,77 €
		ND2	I	1 849,22 €			ND4	I	3 219,01 €
			II	1 883,47 €				II	3 253,26 €
			III	1 917,71 €				III	3 287,50 €
			IV	1 951,96 €				IV	3 321,75 €
		ND3	I	1 986,20 €		ND1	I	3 355,99 €	
			II	2 020,44 €			II	3 390,24 €	
			III	2 054,69 €			III	3 424,48 €	
			IV	2 088,93 €			IV	3 458,73 €	
		ND4	I	2 123,18 €		ND2	I	3 492,97 €	
			II	2 157,42 €			II	3 527,22 €	
			III	2 191,67 €			III	3 561,46 €	
			IV	2 225,91 €			IV	3 595,71 €	
	G2	ND1	I	2 260,16 €	G4	ND3	I	3 629,95 €	
			II	2 294,40 €			II	3 664,20 €	
			III	2 328,65 €			III	3 698,44 €	
			IV	2 362,89 €			IV	3 732,69 €	
		ND2	I	2 397,14 €		ND4	I	3 766,93 €	
			II	2 431,38 €			II	3 801,18 €	
			III	2 465,63 €			III	3 835,42 €	
			IV	2 499,87 €			IV	3 869,67 €	
		ND3	I	2 534,12 €		ND1	I	3 903,91 €	
			II	2 568,36 €			II	3 938,15 €	
			III	2 602,61 €			III	3 972,40 €	
			IV	2 636,85 €			IV	4 006,64 €	
	ND4	I	2 671,10 €	ND2	I	4 040,89 €			
		II	2 705,34 €		II	4 075,13 €			
		III	2 739,59 €		III	4 109,38 €			
		IV	2 773,83 €		IV	4 143,62 €			
	G3	ND1	I	2 808,08 €	G5	ND3	I	4 177,87 €	
			II	2 842,32 €			II	4 212,11 €	
			III	2 876,57 €			III	4 246,36 €	
			IV	2 910,81 €			IV	4 280,60 €	
		ND2	I	2 945,06 €		ND4	I	4 314,85 €	
			II	2 979,30 €			II	4 349,09 €	
			III	3 013,54 €			III	4 383,34 €	
			IV	3 047,79 €			IV	4 417,58 €	

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Número	Alíneas	Rúbrica	AE
				2024
48. ^a	2		Diuturnidades	15,00 €
48. ^a	3		Anuidades	3,00 €
54. ^a	1		Abono para falhas	16,01 €
			Funções abrangidas: - Administrativo de tesouraria - Administrativo de operações - Assistente comercial - Assistente de planeamento operacional - Coordenador operacional	
56. ^a	1	a)	Retribuição do trabalho por turnos Trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o noturno	5,4 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor
56. ^a	1	b)	Retribuição do trabalho por turnos Trabalhadores que fazem três turnos rotativos, não incluídos em regime de laboração contínua ou que fazem dois turnos rotativos desde que inclua um turno noturno	7,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor
56. ^a	1	c)	Retribuição do trabalho por turnos Trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua	10,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor
58. ^a	1	a)	Retribuição do horário partido Complemento salarial	200,00 €
58. ^a	1	b)	Retribuição do horário partido Subsídio da segunda refeição	7,96 €
60. ^a	1		Subsídio de alimentação	7,30 €
61. ^a	13		Subsídio de segunda refeição	7,96 €
61. ^a	7, 8, 10		Subsídio de refeição Deslocado no Continente	8,60 €
61. ^a	9	a)	Subsídio Deslocado Continente	3,72 €
61. ^a	9	c)	Subsídio de refeição Deslocado no Continente	8,60 €
61. ^a	9	d)	Pequeno almoço Deslocado no Continente	1,40 €
62. ^a	2	a)	Subsídio Deslocado estrangeiro	6,86 €

ANEXO II

Ponto de entrada na tabela salarial

Conselho de administração Direção comercial, comunicação e <i>marketing</i>				
Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
Conselho de administração	Secretariado de direção	Técnico	Outro pessoal	1 200,00 €
Direção comercial, comunicação e <i>marketing</i>	Coordenador de serviço ao cliente	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Assistente de apoio ao cliente	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Assistente da rede de vendas	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Administrativo comercial	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Assistente comercial	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Técnico comercial	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €

Direção de operações				
Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
Direção de operações	Coordenador operacional	Coordenação	Outro pessoal de movimento	1 084,42 €
	Coordenador do SAE	Coordenação	Outro pessoal de movimento	1 084,42 €
	Responsável de planeamento	Gestão	Outro pessoal de movimento	1 712,24 €
	Responsável de parques, mobiliário urbano e embarcados	Gestão	Outro pessoal de movimento	1 712,24 €
	Responsável unidade operacional	Gestão	Outro pessoal de movimento	1 712,24 €
	Responsável de operações	Gestão	Outro pessoal de movimento	2 000,00 €
	Responsável de planeamento e controlo operacional	Gestão	Outro pessoal de movimento	2 000,00 €
	Motorista (a tempo inteiro)	Motorista	Motorista	1 073,41 €
	Assistente de parque	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal de movimento	825,38 €
	Administrativo de operações	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal de movimento	825,38 €
	Técnico do SAE	Técnico	Outro pessoal de movimento	1 030,20 €
	Técnico de <i>eco driving</i>	Técnico	Outro pessoal de movimento	1 030,20 €
	Técnico de fiscalização	Técnico	Outro pessoal de movimento	1 030,20 €
	Apoio ao planeamento e escala central	Técnico	Outro pessoal de movimento	1 030,20 €
Controller operacional	Técnico	Outro pessoal de movimento	1 030,20 €	

Direção de qualidade Direção financeira Direção jurídica				
Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
Direção de qualidade	Coordenador de segurança e saúde no trabalho	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Responsável de qualidade e <i>compliance</i>	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Assistente de sinistros	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Técnico segurança e saúde no trabalho	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €
	Apoio segurança e saúde no trabalho	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
Direção financeira	Responsável de contabilidade	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Responsável de controlo financeiro	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Gestor financeiro do negócio	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Administrativo de clientes	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Administrativo de fornecedores	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Administrativo de tesouraria	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	<i>Controller</i>	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €
	Técnico de contabilidade	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €
Direção jurídica	Administrativo jurídico	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Técnico jurídico	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €

Direção de frota e manutenção				
Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
Direção frota e manutenção	Coordenador de manutenção	Coordenação	Manutenção	1 100,00 €
	Coordenador qualidade e formação	Coordenação	Manutenção	1 100,00 €
	Coordenador de manutenção e infraestruturas	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Responsável de manutenção	Gestão	Outro pessoal	1 712,24 €
	Serralheiro	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Mecânico	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Administrativo de manutenção	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Eletricista	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Lubrificador	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Pintor	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Inspetor	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €
	Técnico de frota	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €
	Mecatrónico	Suporte administrativo e operacional	Manutenção	825,38 €

Direção de recursos humanos Direção de sistemas de informação Unidade de <i>procurement</i> e armazéns				
Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
Direção recursos humanos	HRBP	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Coordenador de recrutamento	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Coordenador administrativo RH	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Responsável de desenvolvimento RH	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Responsável de recrutamento e formação	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Formador	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Administrativo RH	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Técnico de RH	Técnico	Outro pessoal	1 030,20 €
Direção sistemas informação	Responsável de sistemas de informação	Gestão	Outro pessoal	2 000,00 €
	Assistente de informática	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	868,50 €
	Técnico de tecnologias de informação	Técnico	Outro pessoal	1 200,00 €
Unidade <i>procurement</i> e armazéns	Gestor de compras	Coordenação	Outro pessoal	1 100,00 €
	Responsável de <i>procurement</i> e armazéns	Gestão	Outro pessoal	1 712,24 €
	Supervisor de armazém	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	850,00 €
	Fiel de armazém	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €
	Assistente de compras	Suporte administrativo e operacional	Outro pessoal	825,38 €

2.^a revisão parcial ao acordo de empresa assinada aos 16 dias do mês de julho de 2024, na sede social da T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA sita na Rua Marcos de Portugal, Laranjeiro, 2810-260 Almada.

Pelas organizações representativas dos trabalhadores:

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Francisco José dos Santos Fonseca, membro da direção.

António Fernando Sobral Macário, membro da direção.

Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, vice-presidente.

Edgar Carvalho Rocha, vogal da direção.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Sara Vanessa Ferreira Carvalheira Gligó, mandatária.

Bruno Miguel Ganhão Pires, mandatário.

Américo Silva Figueiredo, mandatário.

Luís Miguel Muge Bronze, mandatário.

T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA:

Jorge Carlos da Silva Azevedo, CEO/procurador.

Fernando Carlos Antunes Epifânio, COO/procurador.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, 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.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 211/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Acordo de Empresa celebrado entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL, o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos, última revisão salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente acordo de empresa, doravante simplesmente designado por AE, obriga, por um lado, representada pela outorgante COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquelas escolas representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo um empregador e trinta e três trabalhadores.

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

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

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- (...)

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e poderão ser revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO VI

RetribuiçõesCláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, quando não lhes seja fornecida refeição pelo empregador.

(...)

ANEXO III

A- Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			A- Professores licenciados e profissionalizados
A8	0 a 4	5 anos	1 248,00 €
A7	5 a 9	5 anos	1 473,00 €
A6	10 a 14	5 anos	1 587,00 €
A5	15 a 19	5 anos	1 839,00 €
A4	20 a 25	6 anos	2 039,00 €
A3	26 a 31	6 anos	2 196,00 €
A2	32 a 35	4 anos	2 481,00 €
A1	36		3 145,00 €

ANEXO III

B- Professores licenciados não profissionalizados

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			B- Professores licenciados não profissionalizados
B8	0 a 4	5 anos	1 060,00 €
B7	5 a 9	5 anos	1 142,00 €
B6	10 a 14	5 anos	1 201,00 €
B5	15 a 19	5 anos	1 276,00 €
B4	20 a 25	6 anos	1 466,00 €
B3	26 a 31	6 anos	1 565,00 €
B2	32 a 35	4 anos	1 720,00 €
B1	36		2 081,00 €

ANEXO IV

Não docentes

	Assistente educativo		Assistente administrativo/ Técnico informática		Técnico superior de contabilidade	
Anos	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	8	840,00 €	8	900,00 €	8	1 070,00 €
1						
2						
3						
4						
5	7	860,00 €	7	950,00 €	7	1 230,00 €
6						
7						
8						
9						
10	6	880,00 €	6	1 000,00 €	6	1 280,00 €
11						
12						
13						
14						
15	5	900,00 €	5	1 050,00 €	5	1 390,00 €
16						
17						
18						
19						
20	4	920,00 €	4	1 100,00 €	4	1 500,00 €
21						
22						
23						
24						
25	3	940,00 €	3	1 150,00 €	3	1 600,00 €
26						
27						
28						
29						
30	2	960,00 €	2	1 200,00 €	2	1 700,00 €
31						
32						
33						
34						
35	1	980,00 €	1	1 250,00 €	1	1 800,00 €

Lisboa, 24 de junho de 2024.

Pela COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL:

Paulo Eurico de Carvalho Borges Martins, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Fernando Sérgio Amaral da Costa Marques, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

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

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

Maria João Vicente, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

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

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 208/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Psicólogos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2007.

Artigo 3.º

- 1- O sindicato tem a sua sede no distrito de Lisboa.
- 2- *(Eliminar.)*

Artigo 7.º

- 2- *(Eliminar.)*

Artigo 8.º

- d) Estudar todas as questões laborais que interessam aos associados e procurar soluções para elas.

Artigo 10.º

- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas e outros locais de trabalho na área da sua atividade;
- f) Organizar cursos de formação;
- h) *(Eliminar.)*

Artigo 14.º

- b) *(Eliminar.)*

Artigo 17.º

- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direção.

Artigo 21.º

- c) Infrinjam o disposto na alínea a) do artigo 14.º

Artigo 27.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de 3 anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 32.º

A assembleia geral reunir-se-á obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *b)* do e *c)* artigo 31.º, e de três anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

Artigo 34.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório divulgado pelos meios de comunicação do sindicato (*site*, redes sociais, *e-mail*, etc.) com os sócios, com a antecedência mínima de oito dias, ou por convocação individual com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 38.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 50.º

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato na empresa ou local de trabalho.

Artigo 72.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham as quotas regularizadas.

Artigo 77.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita, com a antecedência mínima de 45 dias, por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e delegações, pelos meios de divulgação do sindicato (*site*, redes sociais, *e-mail*, etc.) e por convocação individual.

Artigo 88.º

- 1- Funcionarão mesas de voto na sede do sindicato e delegações.
- 2- Os elementos das mesas de voto votarão nas mesas da delegação onde trabalham.

Artigo 92.º

(Eliminar.)

Registado em 1 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN - USA/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de junho de 2024 para o mandato de quatro anos.

Adelino Silva Nunes Pereira.
Alírio Manuel Silva Martins.
André Filipe da Silva Costa.
Bartolomeu Adolfo Ribeiro.
Carlos Miguel Rodrigues Martins.
Cláudia Susana Lima Pereira.
Esmeralda Gonçalves Magalhães.
Fátima da Conceição Pereira Cascais.
Isabel Cristina Lopes Tavares.
Isabel Maria Teixeira Passos.
Joana Filipa Moreira Dias.
João Manuel Claro dos Santos.
João Pedro Serrano Ribeiro.
Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita.
Jose Manuel Rocha Amorim.
Justino de Jesus Pereira.
Luis Manuel Ferreira de Almeida.
Luis Manuel Lopes Fernandes.
Marcos Alberto Pereira Sousa.
Maria da Graça Pereira Tavares.
Maria Fernanda Alves Santos Moreira Felix.
Maria Leonor Bergano Xarrama.
Mário João Duarte da Silva.
Nuno Filipe Moreira Teixeira.
Paula Maria Soares Rosa.
Paulo Joaquim Baptista Oliveira.
Paulo Jorge Santos Madeira Duarte.
Pedro Miguel Rodrigues Lopes.
Ricardo Jorge Dias Cardoso.
Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço.
Rosa Maria Sousa Fraga.
Rui Oliveira Pinho.
Serafim Andrade Pereira.
Susete Conceição Ruivo Gomes.
Vítor Manuel Teiga Januário.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição

Na composição da direção eleita em 25 de março de 2022, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, para o remanescente do mandato de quatro anos, foram substituídos os seguintes membros:

Ana Cristina T. S. Eusébio Matos Hipólito, substituída por Alice Mariana Lança Azevedo Martins.

Ângela Mafalda Fernandes Bento, substituída por Âgelo Ricardo Luís Correia.

António Goulão Santiago, substituído por Carlos Manuel Lopes Miguel.

Cátia Valadeiro Lopes Farias, substituída por Cristina Isabel Sena Franco.

Flávio Joel Batista Fazendeiro, substituído por Fábio Daniel Bento Rito.

Luís Paulo Bento Mendes, substituído por Paulo Sérgio Pascoal Machial.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO I

Princípios, objeto e fins

Artigo 1.º

Definição

A ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos, abreviadamente designada por ANL, é uma associação de empregadores sem fins lucrativos regulada pelos artigos 440.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que tem por objetivos a defesa e a promoção dos interesses dos seus associados, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º

Estrutura e organização

A associação dura por termo indeterminado e tem sede na Avenida do Forte, número 8, 1.º Andar - Fração K1, freguesia de Carnaxide, do concelho de Oeiras, podendo mediante deliberação da direção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

Artigo 3.º

Objeto

A associação tem por objeto a representação, defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, os quais são constituídos por todas as pessoas coletivas do sector privado que no território nacional exerçam atividades de análises clínicas/patologia clínica, anatomia patológica, genética e de investigação biológica ou farmacêutica.

Artigo 4.º

Atribuições

No prosseguimento dos seus fins, competem-lhe as seguintes atribuições:

- a) Definir os princípios gerais que defendam uniformemente os interesses dos seus associados;

b) Representar e defender os interesses dos associados junto de todas as entidades públicas e privadas, bem como a representação em juízo e fora dele quando devam ser dirimidos quaisquer conflitos próprios dos fins sociais;

c) Apoiar os associados com serviços próprios, designadamente nos domínios técnico, científico, organizativo e jurídico, promovendo, para tanto, cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;

d) Negociar convenções, acordos ou contratos com entidades públicas ou privadas, em ordem à prestação de serviços por parte dos seus associados;

e) Colaborar com todas as instituições de saúde, particulares ou públicas, nacionais e estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública;

f) Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos e com outras associações representativas da classe e com as faculdades de farmácia e de medicina nas ações profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados;

g) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados, de participar na elaboração da legislação do trabalho, e ainda de iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, quer nos termos da lei, quer quando mandatada para o efeito;

h) Quaisquer outras funções de interesse para o sector nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Noção

A ANL compõe-se de associados ordinários, associados correspondentes e associados honorários.

SECÇÃO I

Dos associados ordinários

Artigo 6.º

Admissão

1- Podem ser admitidos como associados ordinários da associação as pessoas coletivas do sector privado que no território nacional exerçam atividades de análises clínicas/patologia clínica, anatomia patológica, genética e de investigação biológica ou farmacêutica.

2- Perante a associação, os associados serão representados pelo seu representante legal.

Artigo 7.º

Candidatos

1- A inscrição de associados depende de pedido formulado pelos candidatos, em carta dirigida à associação, instruída com os documentos necessários à prova dos requisitos enunciados no artigo 6.º, cabendo à direção verificar a admissibilidade e regularidade da inscrição.

2- Da decisão sobre o pedido de inscrição caberá sempre recurso para a assembleia-geral, quer por parte do interessado quer por parte de qualquer associado.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas reuniões para que forem convocados e em todas as manifestações científicas, técnicas ou culturais;

- b)* Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c)* Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos definidos nos presentes estatutos;
- d)* Apresentar sugestões para prosseguimento dos fins sociais, bem como requerer intervenção da associação na defesa dos interesses dos sócios;
- e)* Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços em condições a definir pela direção;
- f)* Usufruir todos os demais benefícios ou regalias proporcionados pela associação.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a)* Cumprir os preceitos dos estatutos e dos regulamentos;
- b)* Participar na vida e gestão administrativa da associação;
- c)* Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que visem o prestígio da associação e a realização dos seus fins;
- d)* Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- e)* Pagar a jóia e a quota que forem fixadas em assembleia-geral.

Artigo 10.º

Exclusão de associados

- 1- Perderão a qualidade de sócio os membros que
 - a)* Se demitirem;
 - b)* Deixarem de satisfazer as condições necessárias para a sua admissão;
 - c)* Deixarem de pagar por período superior a três meses as respetivas quotas;
 - d)* Sejam expulsos por motivos disciplinares.
- 2- Cabe à direção deliberar sobre a exclusão de associados, por parte das causas acima indicadas.
- 3- Qualquer associado excluído, por qualquer causa, pode recorrer da deliberação que o exclua para a assembleia-geral.
- 4- Nenhum associado que seja expulso ou se demita da associação ficará a ter quaisquer direitos sobre o seu património.

Artigo 11.º

Readmissão de associados

Serão readmitidos como associados aqueles que:

- a)* Previstos na alínea *a)* do artigo anterior, solicitem a sua readmissão, liquidando todas as quotizações não pagas até à data da sua demissão, bem como o novo valor de jóia;
- b)* Previstos na alínea *b)* do artigo anterior, venham a satisfazer de novo as condições necessárias para a sua admissão;
- c)* Previstos na alínea *c)* do artigo anterior, liquidem todas as importâncias em dívida à associação;
- d)* Previstos na alínea *d)* do artigo anterior, sejam ilibados pela assembleia-geral após esta ter apreciado a revisão do processo a pedido do interessado.

Artigo 12.º

Infrações disciplinares

Constituem infrações disciplinares a quebra dos deveres mencionados nas alíneas *a)* a *e)* do artigo 9.º ou quaisquer outras faltas que, pela sua gravidade, ponham em causa o bom nome e o prestígio da associação.

Artigo 13.º

Processo

- 1- O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer sócio ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direção.
- 2- Cabe à direção a instauração dos processos disciplinares.

3- O processo inicia-se com a nota de culpa a enviar ao associado, ao qual este responderá por escrito, podendo requerer diligências probatórias; tratando-se da audição de testemunhas, o seu número não poderá ser superior a 10.

4- Das decisões proferidas pela direção cabe sempre recurso para a assembleia-geral e, em última instância, para o tribunal competente.

Artigo 14.º

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares previstas no artigo 12.º serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante do salário mínimo nacional;
- d) Suspensão por tempo não superior a dois anos;
- e) Expulsão.

2- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais pelo associado.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente:

- a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado, em sede de procedimento disciplinar;
- b) A prática de atos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos, ou sejam contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;
- c) A prática, em geral, de quaisquer atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio.

SECÇÃO II

Dos associados correspondentes

Artigo 15.º

Noção

1- São admitidos como associados correspondentes todas as pessoas coletivas nacionais ou estrangeiras inscritos como sócios em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da ANL regime de reciprocidade.

2- Os associados referidos no número anterior usufruem de todos os benefícios da associação, com exceção do direito de eleger ou ser eleitos para os corpos sociais ou de atos conexos, estando isentos do pagamento de jóia e quotas desde que a respetiva associação estabeleça para os sócios desta associação regime igual.

SECÇÃO III

Dos associados honorários

Artigo 16.º

Noção

1- Por deliberação da assembleia-geral ou da direção, podem ser declarados associados honorários as personalidades individuais, nacionais ou estrangeiras, que se tenham distinguido no exercício profissional, técnico ou científico no âmbito das atividades económicas representadas pela ANL.

2- Aos associados honorários é permitido dirigir recomendações a qualquer órgão da associação, bem como assistir às reuniões da assembleia-geral, e aí usar da palavra, mas sem direito de voto.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Dos corpos sociais

Artigo 17.º

Definição

São órgãos sociais da associação:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 18.º

Apresentação de candidaturas

Os membros titulares dos órgãos sociais são eleitos, em assembleia-geral, por maioria simples de votos entre listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados ordinários no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Sejam remetidas ao presidente da comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da assembleia-geral;
- c) Sejam subscritas por um número mínimo de 10 % de associados no pleno gozo dos seus direitos;
- d) Mencionem associados candidatos para todos os lugares a preencher e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitam ser candidatos.

Artigo 19.º

Mandato

O mandato dos titulares dos órgãos sociais é de quatro anos.

Artigo 20.º

Órgãos sociais

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo os membros ser reembolsados das despesas que efetuarem por virtude dele, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2- A função de presidente da direção é exercida por personalidade escolhida pelos membros da direção e que não possua ligações, diretas ou indiretas, a associados, e a mesma será remunerada, cabendo à direção a fixação do seu valor.

3- Em qualquer dos órgãos, com exceção da mesa da assembleia-geral, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

4- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados.

5- A mesma assembleia-geral que deliberou nos termos do número anterior decidirá da substituição dos respetivos órgãos ou dos elementos substituídos.

6- As reuniões dos órgãos sociais realizam-se, por regra, em regime presencial, sem prejuízo de os mesmos poderem, sempre que adequado, determinar que as suas reuniões se realizem através de meios telemáticos, designadamente vídeo ou teleconferência, desde que haja condições técnicas para o efeito, devendo ser assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes e ficar registado na respetiva ata a forma de participação.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 21.º

Organização e funcionamento

- 1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
- 2- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia-geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos.
- 3- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente da mesa em caso de impedimento deste, e em tudo o mais colaborar no bom desenrolar dos trabalhos da assembleia-geral.
- 4- Incumbe ao secretário assegurar o expediente da mesa e assinar todos os documentos relativos à assembleia-geral.
- 5- Todos os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem do dia deverão estar patentes na sede da associação, para consulta dos sócios, desde a data da convocatória até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia-geral.

Artigo 22.º

Competência

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção, com exceção do seu presidente, o conselho fiscal, e a comissão eleitoral;
- b) Definir o montante das quotas fixas e das quotas variáveis, nos termos do artigo 50.º número 2;
- c) Aprovar os regulamentos da associação;
- d) Aprovar o plano de atividades e o orçamento;
- e) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal, bem como sobre quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar dos recursos interpostos para a assembleia-geral;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos.

Artigo 23.º

Funcionamento

- 1- A assembleia-geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia reúne ordinariamente duas vezes por ano: No 1.º trimestre para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano anterior e no 4.º trimestre para aprovar o plano de atividades e orçamento relativos ao exercício do ano seguinte.
- 3- Considera-se também como ordinária a assembleia-geral que, convocada nos termos previstos nos estatutos, diga respeito à eleição que consta da alínea a) do artigo anterior.
- 4- A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do presidente da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um quinto dos sócios em pleno direito.

Artigo 24.º

Convocação

A assembleia-geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

Artigo 25.º

Quórum

- 1- A assembleia-geral só pode funcionar, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem, pelo menos, metade da totalidade dos votos existentes.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 26.º

Votação

1- Cada associado terá direito a um número de votos em função do seu volume anual de negócios, o qual será determinado nos termos dos números seguintes.

2- Até março de cada ano, e antes da assembleia-geral ordinária prevista para o 1.º trimestre, cada associado comunicará, através de documento oficial, o volume de negócios referente ao ano anterior da sua empresa e do grupo económico em que a mesma se integre, se for o caso, no que respeita ao exercício das atividades identificadas no artigo 3.º

3- Para efeitos da determinação do número de votos de cada associado serão considerados os seguintes escalões:

- a) Volume anual de negócios igual ou inferior a 1 000 000,00 € - Um voto;
- b) Volume anual de negócios superior a 1 000 000,00 € e igual ou inferior a 3 000 000,00 € - Dois votos;
- c) Volume anual de negócios superior a 3 000 000,00 € e igual ou inferior a 6 000 000,00 € - Quatro votos;
- d) Volume anual de negócios superior a 6 000 000,00 € e igual ou inferior a 10 000 000,00 € - Cinco votos;
- e) Volume anual de negócios superior a 10 000 000,00 € e igual ou inferior a 15 000 000,00 € - Seis votos;
- f) Volume anual de negócios superior a 15 000 000,00 € e igual ou inferior a 25 000 000,00 € - Oito votos;
- g) Volume anual de negócios superior a 25 000 000,00 € - Dez votos.

4- Na contabilização do volume de negócios para determinação e atribuição do número de votos de cada associado serão consideradas todas as entidades que, embora juridicamente distintas, constituam uma unidade económica ou mantêm entre si laços de interdependência decorrentes, nomeadamente, de uma participação maioritária no capital; da detenção de mais de metade dos votos atribuídos pela detenção de participações sociais; da possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou de fiscalização; ou do poder de gerir os respetivos negócios, pelo que a posição do associado será considerada à luz do grupo empresarial e económico que integra.

5- Na situação em que vários associados integrem o mesmo grupo empresarial e económico, deverá ser indicado a qual dos associados deve ser imputada a totalidade do volume de negócios do respetivo grupo, quer para efeitos de representatividade em sede de assembleia-geral e respetivos quórum constitutivo e deliberativo, quer para efeitos do exercício do direito de voto.

Artigo 27.º

Quórum deliberativo

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo disposição contrária da lei ou dos presentes estatutos.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a integração da associação ou a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos dos sócios validamente inscritos na associação.

4- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

Organização

1- A direção é composta até um total de nove membros, incluindo dois membros suplentes, obrigatoriamente em número ímpar e integrando o presidente, o tesoureiro e o secretário, podendo ainda ter até dois vice-presidentes e os restantes vogais.

2- A assembleia-geral elege até oito membros da direção, os quais, deliberando por maioria e na primeira reunião de direção após as eleições, procedem à designação do membro que exercerá as funções de presidente da direção.

3- A personalidade a designar para as funções de presidente da direção deve ser independente e não possuir ligações, diretas ou indiretas, a associados, e apresentar reconhecida idoneidade, competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, e o seu mandato coincide temporalmente com o da direção que passa a integrar.

Artigo 29.º

Competência

Compete à direção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência, bem como o plano de atividades e o orçamento;
- f) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- g) Tomar as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos coletivos e demais relações de trabalho;
- h) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector de atividade;
- i) Nomear a credenciar quaisquer delegados da associação junto das estruturas regionais ou outras, bem como junto de quaisquer pessoas coletivas públicas;
- j) Criar conselhos consultivos especializados para apoio à realização de eventos ou atividades da ANL, estabelecendo os seus objetivos, composição, duração e as regras de organização e funcionamento;
- k) Constituir grupos de trabalho para apoio ao funcionamento da ANL e ou produção de documentação de cariz técnico, estabelecendo os seus objetivos, composição, duração e as regras de organização e funcionamento.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês ou sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 31.º

Representação da associação

- 1- A representação da associação em juízo e fora dele compete à direção, a qual pode constituir mandatários.
- 2- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas:
 - a) De dois membros da direção, ou
 - b) De um membro da direção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito.
- 3- Todavia, sempre que estiver em causa a movimentação de fundos da associação, nas situações previstas no número anterior, uma das assinaturas terá de ser obrigatoriamente a do presidente ou a do vice-presidente ou a do tesoureiro.
- 4- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.
- 5- A direção poder-se-á fazer acompanhar de um assessor técnico da ANL em qualquer ato, sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

Organização, funcionamento e competência

- 1- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos e um suplente:
 - a) São membros efetivos o presidente, o vice-presidente e um revisor oficial de contas ou uma sociedade de revisores oficiais de contas;
 - b) Haverá um vogal suplente, que sendo caso disso, tomará posse perante o conselho fiscal.
- 2- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.
- 3- O conselho fiscal terá relativamente a todos os órgãos da associação, a competência atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.
- 4- Para a reunião funcionar é necessária a presença da maioria dos seus membros.
- 5- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 33.º

Cadernos eleitorais

- 1- A direção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão todos os associados com direito a voto.
- 2- Os cadernos eleitorais são afixados na sede da associação e serão facultados para consulta dos associados que o requeiram a partir do oitavo dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia eleitoral.

Artigo 34.º

Listas de candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os órgãos sociais a eleger.
- 2- A apresentação far-se-á mediante entrega na sede da associação das listas enviadas ao presidente da mesa da assembleia-geral até 30 dias antes do ato eleitoral.
- 3- As listas serão subscritas no mínimo, por 10 % dos associados.
- 4- Nenhum associado pode candidatar-se em mais de uma lista.
- 5- São asseguradas a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais, competindo à comissão eleitoral, em particular, assegurar e garantir a sua observância.

Artigo 35.º

Lista apresentada pela direção

- 1- A direção poderá igualmente apresentar, até ao termo do prazo fixado no número 2 do artigo anterior, lista de candidaturas subscrita pela mesma.
- 2- Se, findo o prazo fixado pelo número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas por grupos de associados, deverá a direção elaborar uma lista, a apresentar ao presidente da mesa nos oito dias seguintes ao termo daquele prazo.

Artigo 36.º

Comissão eleitoral

- 1- Será constituída imediatamente após a convocatória do ato eleitoral uma comissão fiscalizadora do pro-

cesso eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou pelo seu representante e por três associados por ele designados.

2- Cada lista candidata tem o direito de designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

Artigo 37.º

Programa de ação

A apresentação das listas de candidaturas será acompanhada da apresentação dos respetivos programas de ação.

Artigo 38.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nos três dias seguintes, findo o prazo da apresentação das listas. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista, ou o representante que estiver designado, podendo o interessado proceder à sua regularização dentro dos três dias subsequentes.

2- As listas, uma vez aprovadas em definitivo, serão afixadas na sede da associação e distribuídas a todos os associados, assim como os respetivos programas eleitorais.

Artigo 39.º

Identificação das listas

Se houver mais de uma lista serão as mesmas identificáveis pela ordem alfabética de entrada.

Artigo 40.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá como ordem de trabalhos exclusivamente a realização do ato eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará do aviso convocatório.

Artigo 41.º

Mesa de voto

1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação ou em local apropriado constantes do aviso convocatório, a mesa da assembleia-geral ou, na sua falta, uma mesa designada de entre os presentes.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3- Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

4- Poderá ser estabelecida a realização simultânea de assembleias eleitorais por áreas regionais ou secções de voto, nos termos do que se estabelecer em regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia-geral.

Artigo 42.º

Forma de votação

A votação será sempre secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, cujos boletins de voto serão entregues dobrados em quatro ao presidente da mesa.

Artigo 43.º

Requisitos normais das listas

As listas serão de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos a que concorram.

Artigo 44.º

Nulidade dos votos

Consideram-se nulos os boletins de voto que apresentem todos os nomes riscados ou que contenham anotações ou sinais ou em que se tenha procedido a alterações de nomes ou à troca de cargos.

Artigo 45.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído o maior número de votos.

Artigo 46.º

Protesto e recursos

1- A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que neles se contêm, os protestos apresentados no decurso do ato eleitoral.

2- Poderá ser interposto, com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do ato eleitoral. O recurso, de que constarão as provas necessárias, será apresentado, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do ato eleitoral.

3- Recebido o recurso, a mesa da assembleia reunirá, conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à receção do recurso.

4- O recurso será rejeitado se não fizer prova dos factos invocados ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

5- Aceite o recurso, será convocada uma assembleia-geral extraordinária, que decidirá em última instância, sem prejuízo do contencioso judicial.

6- Se a assembleia julgar procedente o recurso, o ato eleitoral será repetido no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas, com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

7- Os recursos têm efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 47.º

Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2- A posse terá lugar até oito dias após a realização do ato eleitoral ou, tendo havido recurso deste, até oito dias após a decisão definitiva que considere improcedente o recurso.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 48.º

Períodos de exercício

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 49.º

Receitas

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas fixas e das quotas variáveis;
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou lhe sejam atribuídos;
- d) As receitas provenientes das atividades técnicas e científicas;
- e) As receitas provenientes de prestação de serviços.

2- O montante das quotas fixas e das quotas variáveis será fixado anualmente pela assembleia-geral da associação aquando da aprovação do orçamento anual, sem prejuízo de eventuais alterações ou revisões extraordinárias, e terá por base de cálculo o volume anual de negócios das empresas associadas ou do grupo económico

que é integrado pelas mesmas no que respeita ao exercício das atividades identificadas no artigo 3.º, e a fixação destes valores será determinada em função dos escalões do volume anual de negócios e das proporções de voto previstos nas alíneas a) a g) do número 3 do artigo 26.º

Artigo 50.º

Despesas

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas deles dimanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 51.º

Orçamento

A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a um plano de atividades e a um orçamento que, no 4.º trimestre do ano anterior, serão apresentados pela direção para aprovação à assembleia-geral ordinária expressamente convocada para o efeito.

Artigo 52.º

Relatório, balanço e contas anuais

A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia-geral até 31 de março do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 53.º

Reservas e excedentes

1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

- a) 10 % para reserva obrigatória;
- b) 10 % para fundo de obras e iniciativas;
- c) O restante para os fins associativos que a assembleia-geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia-geral.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 54.º

Dissolução e liquidação

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia-geral exclusivamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias e terá de ser aprovada por maioria de três quartos de todos os associados.

2- A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, sem prejuízo do disposto do número seguinte.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 55.º

Substituição de elementos dos órgãos sociais

1- Faltando definitivamente um elemento num órgão social, procede-se à sua substituição pela chamada de suplentes efetuada pelo presidente do respetivo órgão e, quando a falta seja do presidente, a chamada será feita por deliberação do órgão que também escolherá entre si o novo presidente.

2- As substituições efetuadas nos termos do número 1 duram até ao fim do período do mandato em curso.

Artigo 56.º

Foro competente

Para todas as questões entre associados e a associação, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respetivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, débitos e sua cobrança, é exclusivamente competente o foro da comarca de Lisboa.

Registado em 1 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objeto

Artigo 1.º

(Denominação)

A APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos, doravante abreviadamente designada por «APIP», é uma associação voluntária, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, de âmbito nacional e em conformidade com a lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Sede e outras formas de representação)

1- A APIP tem a sua sede em Lisboa, podendo estabelecer outras delegações em qualquer parte do território nacional.

2- A direção pode deliberar a mudança da sede dentro da mesma localidade, a criação, mudança ou encerramento de delegações ou outras formas de representação.

3- A mudança de localidade da sede para outra localidade compete à assembleia-geral, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

(Objeto e âmbito)

1- A APIP tem como objeto a coordenação de toda a política de desenvolvimento do setor dos plásticos, representando, defendendo e promovendo os interesses comuns dos seus associados, pessoas singulares ou coletivas, cooperando e participando ativamente na definição de políticas públicas e no desenvolvimento de estratégias e programas de eficiência coletiva que facilitem o desenvolvimento da cadeia de valor, a integração infraestrutural, a dinamização, profissionalização e internacionalização das empresas, o aumento da competitividade nacional e a criação de uma cultura de inovação, enquadradas pela necessidade de promoção da economia circular, sustentabilidade ambiental e descarbonização da economia do setor do plástico, como forma de combater as alterações climáticas e alcançar um desenvolvimento sustentável do sector e do país nas dimensões social, económica e ambiental.

2- Na prossecução do seu objeto, a APIP desenvolverá ações que lhe permitam, nomeadamente:

a) Atuar, nacional e internacionalmente, como interlocutora e representante do setor dos plásticos e dos associados junto dos órgãos de decisão política, económica, ambiental e social, bem como de quaisquer outros organismos, públicos ou privados, empresas representativas ou grupos sociais organizados;

b) Intervir e representar os interesses dos associados e realizar ações com vista à defesa e resolução de temas relevantes para o setor, atuando de forma pró-ativa, construtiva e colaborativa com organismos oficiais, associações congéneres e outras entidades, elaborando recomendações e propondo a adoção de medidas com relevo para a atividade dos associados;

c) Criar, manter e promover o espírito de solidariedade e mútua colaboração entre os associados, assegurando a concorrência dentro do setor;

d) Acompanhar e contribuir para a definição, elaboração e aplicação de nova legislação e regulação aplicável ao setor dos plásticos, quer de âmbito nacional quer comunitário, dotando os associados de informação atualizada, como instrumento eficaz de atuação nas suas áreas;

e) Promover para Portugal soluções de maior valor acrescentado na cadeia industrial e de serviços do setor dos plásticos, nomeadamente incentivando a criação e financiamento de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação tecnológica, assim como a criação de emprego e especialização setorial;

f) Promover e participar em reflexões estratégicas sobre o futuro e a evolução do setor ou em estudos e projetos de interesse para o setor, elaborar análises de conjuntura e prestar serviços de recolha e divulgação de dados estatísticos relevantes, nomeadamente no âmbito da competitividade, inovação, investigação, qualidade e eficiência, educação e empreendedorismo, formação empresarial e profissional, ambiente e sustentabilidade;

g) Promover um desenvolvimento sustentado e equilibrado das várias origens e formas de produção de plástico, da reciclagem, da economia circular e da preservação ambiental, como forma de envolvimento global da sociedade civil na promoção da sustentabilidade e do combate ao desperdício e às alterações climáticas;

h) Informar e sensibilizar o público para a relevância da indústria dos plásticos e para a conciliação da preservação ambiental com o desenvolvimento do setor dos plásticos, enquadrada no âmbito do desenvolvimento sustentável do país;

i) Promover, realizar e divulgar eventos e outras iniciativas de caráter técnico, económico, científico e ambiental, que sejam relevantes para a atividade dos associados e dinamização, modernização, competitividade e sustentabilidade do setor, consolidando a sua transição para uma economia mais circular e neutra em carbono, tais como encontros, feiras, exposições, seminários, congressos e conferências;

j) Apoiar e incentivar a academia no desenvolvimento e publicação de estudos e projetos de investigação científica que promovam a sustentabilidade do setor, a preservação ambiental e a descarbonização da indústria dos plásticos;

k) Promover o acompanhamento jurídico, técnico, económico e financeiro do desenvolvimento das atividades dos associados e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados na sua atividade, nomeadamente através de ações de formação profissional e académica, elaboração de estudos e pareceres e apoio e consultoria;

l) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

(Categorias e admissão de associados)

1- Podem ser associados ordinários da APIP todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam atividade industrial e/ou comercial que contribua para a promoção, dinamização articulada e desenvolvimento de toda a cadeia de valor do setor dos plásticos.

2- Podem ser associados extraordinários da APIP os agentes socioeconómicos e académicos que, não se encontrando abrangidos pelas atividades referidas no número anterior, possam contribuir de forma relevante para o desenvolvimento do setor dos plásticos ou tenham interesse em participar no seu desenvolvimento e na prossecução do objeto da APIP.

3- A admissão de associados é da competência da direção, a solicitação dos interessados, mediante o preenchimento de proposta de adesão, reconhecendo-se a qualidade de associado na data do pagamento da joia e da primeira quota.

Artigo 5.º

(Direitos dos associados)

- 1- São direitos de todos os associados:
- Participar nas reuniões de assembleia-geral;
 - Receber da APIP a informação que se revele pertinente e oportuna, participar nas atividades da APIP, solicitar pareceres ou apresentar propostas que se enquadrem na realização do seu objeto estatutário;
 - Frequentar a sede e outras instalações da APIP, bem como utilizar os seus serviços e apoios, nas condições que forem estabelecidas pela direção;
 - Usufruir dos todos os benefícios ou regalias disponibilizadas aos associados;
 - Propor a admissão de novos associados, de harmonia com as normas estatutárias e regulamentares aplicáveis;
 - Examinar, no prazo estatutário, os relatórios e contas anuais e outros documentos que sejam submetidos à aprovação da assembleia-geral;
 - Participar nos conselhos, comissões, reuniões setoriais e grupos de trabalho da APIP;
 - Renunciar à sua qualidade de associado, nos termos previstos nos estatutos.
- 2- São direitos especiais dos associados ordinários:
- Votar nas reuniões de assembleia-geral;
 - Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da APIP;
 - Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos prescritos nos estatutos.

Artigo 6.º

(Deveres dos associados)

- São deveres dos associados:
- Observar e respeitar o disposto nos estatutos e nos regulamentos internos da APIP, bem como as deliberações dos seus órgãos sociais, em conformidade com a lei e sem prejuízo dos seus direitos e garantias;
 - Participar nas reuniões de assembleia-geral e outras reuniões para que sejam convocados e exercer os cargos sociais para que sejam eleitos, salvo recusa justificada;
 - Pagar pontualmente a joia, quotas ou outras prestações pecuniárias aprovadas ou acordadas;
 - Comunicar por escrito à APIP os seus dados de identificação, atividade e categoria, assim como eventuais alterações aos mesmos, nos 30 (trinta) dias seguintes à respetiva alteração;
 - Colaborar e fornecer dados estatísticos que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não tenham caráter reservado e sejam necessários ou úteis para estudos ou trabalhos de interesse para o setor e para a prossecução do fim estatutário;
 - Contribuir para o prestígio e a prossecução do objeto e fins da APIP e prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que se enquadrem no âmbito da realização do seu objeto.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de associado e infração disciplinar)

- 1- Perdem a qualidade de associado da APIP, os associados que:
- Renunciem, por sua iniciativa, à qualidade de associado, por comunicação escrita dirigida ao presidente da direção, a qual terá efeitos no final do mês que esteja em curso;
 - Incumpram reiteradamente a sua obrigação de pagamento pontual e/ou tenham quotas vencidas há mais de três meses, ou tenham vencidas quaisquer outras prestações pecuniárias vencidas de valor equivalente e não procedam ao seu pagamento no prazo que lhes for fixado, por escrito, pela direção da APIP;
 - Deixem, por qualquer razão ou forma, de: *i*) exercer qualquer das atividades incluídas no âmbito e objeto da APIP; *ii*) cumprir os critérios de admissão para associado; *iii*) ter atividade ou existência jurídica;
 - Sejam sancionados com a exclusão, na sequência de uma infração disciplinar.
- 2- A decisão de exclusão de associado no âmbito do número anterior, compete à direção, que poderá igualmente, no caso da alínea *b*), decidir a readmissão do associado, uma vez liquidado o débito.
- 3- Constitui infração disciplinar, punível com sanção disciplinar de exclusão, a violação culposa, grave e/ou reiterada por parte de associado de atos contrários aos objetivos estatutários da APIP e dos seus deveres dos associado, nomeadamente: *i*) incumprimento grave das deliberações da assembleia-geral e da direção; *ii*)

atuação que afete o prestígio ou bom nome da APIP ou impeça o cumprimento dos respetivos compromissos validamente assumidos; *iii*) prestação de falsas declarações ou omissão de informações determinantes para a sua admissão, manutenção ou correta classificação como associado.

4- A instauração de processo disciplinar, bem como a aplicação da respetiva sanção, é da competência da direção, sendo sempre precedida de procedimento escrito, devidamente fundamentado, e assegurada a possibilidade de apresentação de defesa escrita, em prazo nunca inferior a 10 (dez) dias contados da notificação.

5- A aplicação da sanção de exclusão de associado é suscetível de recurso para a assembleia-geral, o qual deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral no prazo de 15 (quinze) dias a contar da notificação da decisão de exclusão e será apreciado na primeira reunião seguinte da assembleia-geral.

6- A perda da qualidade de associado, por qualquer forma, implica: *i*) perda dos direitos e benefícios atribuídos, sem que haja direito ao reembolso de quaisquer quantias pagas a título de joia, quotizações vencidas ou outras, respeitantes ao período em que permaneceram como associados; *ii*) manutenção da responsabilidade pelo pagamento de quaisquer quantias em dívida respeitante ao período em que permaneceram como associados.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 8.º

(Órgãos sociais)

1- Os órgãos sociais da APIP são a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal, existindo ainda o conselho estratégico como um órgão consultivo.

2- O exercício de cargos sociais não será remunerado.

3- Das reuniões dos órgãos sociais deve ser elaborada e assinada a correspondente ata.

4- As reuniões dos órgãos sociais podem realizar-se por meios telemáticos, incluindo através de participação *online* e por vídeo conferência, podendo os detalhes informáticos para acesso e eventuais votações ser enviados através de correio eletrónico, desde que assegurada a autenticidade das declarações, a segurança e a confidencialidade das comunicações, e se proceda ao registo em ata do conteúdo das reuniões e dos respetivos intervenientes.

Artigo 9.º

(Eleições e mandatos)

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos simultaneamente, pelo sistema de listas e por voto secreto, por mandatos de quatro anos.

2- É permitida a reeleição para todos os órgãos sociais, sem limitação de mandatos.

3- As eleições respeitarão o processo definido em Regulamento Eleitoral, o qual é aprovado pela assembleia-geral, mediante proposta da direção.

4- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um órgão social para o mesmo mandato, com exceção dos membros do conselho estratégico, nem poderá manter-se em qualquer cargo social em caso de perda da qualidade de associado.

5- Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados no ato da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição de novo mandato ou designação de quem deva substituí-los para o mandato em curso.

6- Os membros dos órgãos sociais, individualmente ou em conjunto, ou os seus representantes, podem ser destituídos antes do final do mandato, quando ocorra motivo grave e justificado, mediante deliberação da assembleia-geral, em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

7- Se, por qualquer razão, algum dos órgãos sociais ficar reduzido a um número de membros inferior a dois

terços dos membros respetivos, deve ser convocada assembleia-geral extraordinária, a decorrer nos 30 (trinta) dias subsequentes, para deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato ou, faltando a totalidade da direção, deve ser convocada assembleia-geral extraordinária no prazo de 15 (quinze) dias para eleger uma comissão de três associados para exercer interinamente a gestão até à realização de novas eleições para todos os órgãos sociais, com início de um novo mandato, a decorrer nos sessenta dias subsequentes, seguindo os procedimentos definidos nos estatutos e em Regulamento Eleitoral.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 10.º

(Composição)

1- A assembleia-geral é o órgão deliberativo e é constituída pelos associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- O funcionamento da assembleia-geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia-geral, constituída por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

3- Incumbe ao presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente, convocar as reuniões da assembleia, dirigir os respetivos trabalhos, verificar a regularidade da representação dos associados e dar posse aos membros eleitos para os órgãos sociais.

4- Cabe aos secretários preparar, expedir e publicar os avisos convocatórios, verificar a regularidade da documentação e redigir as atas.

5- Para efeitos da direção dos trabalhos, a mesa poderá ser composta pelo presidente ou vice-presidente e por um dos secretários.

6- Na falta dos secretários, o presidente da mesa escolherá um entre os associados presentes.

Artigo 11.º

(Competências da assembleia-geral)

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal, nos termos do artigo 9.º dos estatutos;

b) Discutir e aprovar anualmente o plano de atividades e orçamento da APIP para o ano seguinte e deliberar sobre a correspondente proposta da direção relativa à joia e valor ou escalões das quotas a pagar pelos associados;

c) Discutir e deliberar anualmente sobre o relatório e contas apresentadas pela direção e o parecer do conselho fiscal;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e aprovar regulamentos internos da APIP, mediante proposta da direção;

e) Aprovar e alterar o Regulamento Eleitoral da APIP, nos termos do artigo 9.º, número 3 dos estatutos;

f) Deliberar sobre a alteração da localidade da sede, nos termos do artigo 2.º número 3 dos estatutos;

g) Deliberar sobre recursos que sejam apresentados relativo à exclusão de associado, nos termos do artigo 7.º, número 5 dos estatutos;

h) Deliberar sobre a fusão, cisão ou dissolução da APIP, bem como sobre o destino do respetivo património, nos termos da lei aplicável em vigor;

i) Designar membros honorários, em conformidade com o disposto no artigo 23.º;

j) Apreciar quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos sociais ou por qualquer associado ou grupo de associados;

k) Deliberar sobre a resolução dos casos omissos nos estatutos e regulamentos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis.

Artigo 12.º

(Reuniões da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:

a) Para discutir e deliberar sobre o relatório e as contas apresentadas pela direção e sobre o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano anterior, bem como, quando tal deva ter lugar, para proceder às eleições a que se refere o artigo 9.º, no primeiro trimestre do ano;

b) Para discutir e aprovar o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, no último trimestre do ano.

2- A assembleia-geral reunirá extraordinariamente sempre que:

a) Direção ou o conselho fiscal o julgarem necessário;

b) Mediante pedido fundamentado subscrito por um grupo de associados ordinários que representem um décimo da totalidade dos votos dos associados, a qual só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 13.º

(Convocação e funcionamento)

1- A assembleia-geral é convocada pelo presidente da mesa, por meio de aviso escrito expedido por correio físico ou através de correio eletrónico para o endereço registado pelo associado, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Caso a reunião da assembleia-geral tenha lugar através de meios telemáticos, nos termos do artigo 8.º, número 4, essa circunstância deve ser expressamente mencionada na convocatória, considerando-se como local da reunião aquele a partir do qual seja assegurada a participação do presidente da mesa ou onde se encontrem reunidos os membros da mesa da assembleia-geral.

3- A assembleia-geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos associados, podendo funcionar, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora inicialmente marcada, com qualquer número de associados.

4- A cada associado ordinário cabe o direito a um voto, mas só poderão votar os que tenham a qualidade de associado há mais de um ano, tenham pleno gozo dos seus direitos associativos e tenham o pagamento de quotas em dia.

5- Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia-geral por quem designarem para o efeito, mediante procuração ou carta de representação assinada e dirigida ao presidente da mesa.

6- As assembleias-gerais para alteração dos estatutos ou do Regulamento Eleitoral são convocadas nos termos dos números anteriores, mas com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

7- A assembleia-geral pode reunir com dispensa de formalidades prévias se todos os associados estiverem presentes ou representados.

Artigo 14.º

(Deliberações da assembleia-geral)

1- Sem prejuízo de regras específicas estabelecidas nos presentes estatutos e na lei, as deliberações da assembleia-geral são tomadas pelos associados com direito de voto, no pleno gozo dos seus direitos sociais:

a) Nos casos não especialmente previstos: por maioria absoluta de votos emitidos pelos associados presentes ou representados;

b) Se respeitarem a alterações dos estatutos ou à aprovação e alteração do Regulamento Eleitoral: por voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados, em reunião especialmente convocada para o efeito, mas nunca inferior a dez por cento do número total de associados com direito de voto;

c) Se respeitarem à deliberação de recurso sobre exclusão de associado, nos termos do artigo 11.º, alínea g), por voto favorável de dois terços do número de associados presentes ou representados;

d) Se respeitarem à deliberação de destituição de membros de órgãos sociais, nos termos do artigo 9.º número 6: Por voto favorável de dois terços do número total de associados com direito de voto;

e) Se respeitarem à dissolução da APIP: Por voto favorável de três quartos do número total de associados com direito de voto.

2- Nas reuniões da assembleia-geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria não constante na ordem de trabalhos, salvo se todos os associados com direito de voto estiverem presentes ou representados e concordarem com a alteração ou aditamento.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 15.º

(Composição da direção)

- 1- A direção é o órgão social que assegura a gestão e representação da APIP.
- 2- A direção é constituída por um número de membros, no mínimo de 10 (dez) e no máximo de 20 (vinte), de entre os quais serão designados o presidente, o vice-presidente executivo, o vice-presidente financeiro e até 17 (dezassete) vice-presidentes setoriais.
- 3- Nos impedimentos temporários ou no caso de ficar vago o cargo de presidente da direção, as respetivas funções serão asseguradas pelo vice-presidente executivo.
- 4- Os vice-presidentes setoriais deverão, sempre que possível, assegurar a representatividade dos vários subsectores incluídos no âmbito da APIP.
- 5- A direção poderá delegar a gestão corrente da associação numa comissão executiva, composta por um presidente, vice-presidente executivo e vice-presidente financeiro, devendo definir os poderes que são delegados e definir as respetivas regras de atuação e de funcionamento.

Artigo 16.º

(Competências da direção e cargos diretivos)

A direção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com os estatutos e a lei, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Definir, orientar e fazer executar a atividade da APIP, de acordo com o seu objeto e âmbito e com as linhas traçadas pelos órgãos sociais;
- b) Executar o plano de atividades e orçamento e todas as demais ações que entenda levar a cabo, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia-geral, bem como administrar o património social e os bens e fundos que lhe sejam atribuídos;
- c) Gerir a APIP e representá-la, em juízo e fora dele, podendo constituir mandatários;
- d) Decidir sobre a admissão e exclusão de associados, nos termos dos estatutos;
- e) Deliberar sobre a mudança da sede para outro endereço na mesma localidade, bem como a criação, mudança ou encerramento de delegações;
- f) Constituir e dinamizar conselhos, comissões, reuniões setoriais, grupos de trabalhos especializados, ou outros órgãos, permanentes ou eventuais, convidar para neles participarem associados ou pessoas externas à APIP, coordenar as respetivas atividades e definir-lhes objetivos, atribuições e regulamentos;
- g) Preparar anualmente o relatório e contas da direção de cada ano económico findo, bem como o plano de atividades e orçamento da APIP para o ano seguinte, que, juntamente com o parecer do conselho fiscal, se submetem anualmente à aprovação da assembleia-geral;
- h) Negociar e obter os financiamentos necessários ao desenvolvimento das suas atividades, bem como submeter candidaturas a programas de financiamento, públicos ou privados;
- i) Propor a tabela anual de quotizações e joia;
- j) Promover reuniões com os associados, encontros setoriais, seminários e todas as demais atividades que lhe pareçam adequadas para a prossecução dos seus objetivos;
- k) Aprovar as participações sociais e institucionais da APIP, bem como a nomeação dos respetivos representantes;
- l) Designar anualmente os membros do conselho estratégico, bem como solicitar ao conselho estratégico pareceres ou propostas sobre os assuntos que entenda convenientes;
- m) Submeter à apreciação da assembleia-geral e ou do conselho estratégico as propostas e alterações que entendam necessárias e adequadas;
- n) Estabelecer contactos com as outras associações no âmbito da contratação coletiva com vista à fixação, aplicação ou alteração das condições de trabalho e à resolução de assuntos de mútuo interesse;
- o) Praticar todos os demais atos necessários ou convenientes à realização dos fins da APIP e à defesa do setor dos plásticos, enquadrados no âmbito do seu objeto, de acordo com a lei aplicável, os presentes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações dos demais órgãos sociais.

Artigo 17.º

(Reuniões da direção)

1- A direção reúne semanalmente, por princípio, e ainda sempre que se entenda necessário ou adequado, mediante convocação do presidente ou, na sua falta, do vice-presidente executivo, podendo deliberar desde que estejam presentes ou representados mais de metade dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes ou representados, tendo o presidente ou, na sua ausência, o vice-presidente, voto de qualidade em caso de empate.

3- Os membros da direção poderão fazer-se representar nas reuniões por outro membro da direção, designado mediante simples carta dirigida ao presidente da direção.

4- Poderão participar nas reuniões da direção, sem direito de voto, os membros dos restantes órgãos sociais ou, a convite do presidente da direção, quaisquer pessoas cujo contributo a direção entenda necessário ou útil para os trabalhos.

Artigo 18.º

(Vinculação da APIP)

1- A APIP fica vinculada pelas assinaturas de dois membros da direção, devendo sempre uma delas ser do presidente, vice-presidente executivo ou do vice-presidente financeiro.

2- A direção poderá delegar poderes em qualquer dos seus membros, bem como designar mandatários ou procuradores para a prática de determinados atos, mediante procuração genérica ou específica para cada caso, em que constem expressamente os poderes atribuídos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 19.º

(Composição do conselho fiscal)

O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da associação e é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 20.º

(Competências do conselho fiscal)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias e regulamentares;
- b) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os respetivos documentos de suporte e serviços de tesouraria;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
- d) Assistir, sempre que entenda conveniente, ou que para isso seja solicitado, às reuniões de direção;
- e) Solicitar a convocação da assembleia-geral, quando julgue conveniente.

Artigo 21.º

(Reuniões do conselho fiscal)

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente duas vezes por ano, podendo ainda reunir extraordinariamente, a requerimento da direção ou por convocação do presidente ou vice-presidente, sempre que o julguem necessário.

2- A convocação das reuniões compete ao presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente.

3- O conselho fiscal poderá deliberar sempre que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, ou, na ausência deste, o vice-presidente, voto de qualidade.

SECÇÃO V

Do conselho estratégico

Artigo 22.º

(Conselho estratégico)

1- O conselho estratégico é um órgão consultivo formado por um número de membros entre 10 (dez) e 20 (vinte), que podem ou não ser associados, convidados pela direção em razão da sua experiência e competência profissional, técnica ou científica, nas diversas áreas de atividade ou do conhecimento, do contributo prestado ao desenvolvimento, qualidade, competitividade e sustentabilidade das indústrias de plásticos e ou à vida associativa.

2- Ao conselho estratégico compete:

- a) Apoiar a APIP na elaboração dos seus planos de atividades e planeamentos estratégicos, acompanhando a respetiva execução e revisão regular;
- b) Elaborar estudos, recomendações ou outros documentos de reflexão que contribuam para a dinamização e aprofundamento da atividade da APIP;
- c) Dar pareceres e apresentar propostas sobre os assuntos que lhe sejam submetidos pela direção;
- d) Ser um fórum de debate e partilha de informações sobre as matérias de relevante interesse para a APIP, potenciando o diálogo com a área científica e tecnológica.

3- Os conselheiros são convidados pela direção, que designará também o presidente e um ou mais vice-presidentes, sendo os respetivos mandatos anuais.

4- O conselho estratégico reunirá, em regra, duas vezes por ano, previamente e em preparação das reuniões ordinárias anuais da assembleia-geral, podendo ainda reunir extraordinariamente, a requerimento da direção.

5- A convocação das reuniões compete ao presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente.

6- Os conselheiros poderão ser nomeados pela direção para representar a APIP em órgãos de outras organizações em que a APIP participe ou seja associada ou perante outras instituições de interesse para o setor.

SECÇÃO VI

Dos membros honorários

Artigo 23.º

(Membros honorários)

1- A APIP pode designar como membros honorários as pessoas singulares que, pelo seu conhecimento e/ou contributo, em virtude das suas atividades profissionais e/ou académicas, se tenham destacado na promoção do objeto e no contributo para a atividade e prestígio da APIP e da indústria de plásticos e mereçam o reconhecimento dos seus associados.

2- A nomeação dos membros honorários é da competência da assembleia-geral, sob proposta da direção ou de, pelo menos, dez por cento de associados ordinários.

3- Os membros honorários gozam dos direitos e deveres dos associados extraordinários, com exceção da obrigação de pagamento de joia e quotas.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 24.º

(Receitas da associação)

Constituem receitas da APIP, para financiar os seus custos de funcionamento corrente e outros custos necessários e/ou adequados à prossecução dos seus fins estatutários:

- a) As receitas provenientes de joias, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;

b) As receitas ou comissões provenientes de prestações de serviços ou protocolos celebrados em benefício dos associados;

c) O produto da remuneração de depósitos ou empréstimos;

d) Os fundos e subsídios concedidos;

e) As receitas resultantes da organização de eventos de carácter técnico/económico, económico-financeiro, científico ou ambiental;

f) Quaisquer benefícios, participações, liberalidades, donativos, legados e heranças que lhe sejam atribuídas e sejam permitidas por lei;

g) Quaisquer outras receitas não especificadas, em conformidade com a lei.

Registado em 1 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão e subcomissões de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA eleitas em 17 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Subcomissão de trabalhadores:

4700 - Braga

2- Alberto F. Araújo Ribeiro, é substituído por Maria Cristina das Dores.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 31 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da}

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para informar que no dia 4 de novembro de 2024 será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome: Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da}

Morada: Rua Ivone Silva, 35 - 2860-370 Broega Moita.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, 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 STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 31 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para informar que no dia 11 de novembro de 2024 será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome: T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA.

Morada: Rua Marcos Portugal, 10, Laranjeiro, 2810-260 Almada.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BA Glass Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BA Glass Portugal, SA, realizada em 9 de julho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.

Efetivos:

Luis Alberto Silva Cunha.
Fernando Manuel Frade Pires.
José de Sousa Valente Malta.
Pedro Soares Teixeira.
Manuel António Dias Almeida.
Vitor Hugo Delgado Palma.

Suplentes:

Marjorie Sheila Rodrigues Rocha.
Edgar António Cardoso Moreira.
Álvaro de Almeida Lacerda.

Registado em 5 agosto de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Amadora - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Amadora, realizada em 16 de julho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

Efetivos:

Aristides José da Cosa.
Elisabete Nunes Filipe Antunes.
Luís Manuel Vieira Ferreira.
Nuno Miguel Vaz Monteiro.
Rui Manuel Fernandes Gomes Maduro.
Andreia Sofia Esteves Marquinho.
Maria Manuela Ninhos Fidalgo.

Suplentes:

Alexandre Manuel Vaz Branco Ribeirinho.
Bruno Alexandre Nunes Valverde.
Cidália Maria Graça Leitão.
Joaquim Teixeira Cardoso.
Vítor Manuel Costa Correia Dias.
Lúcia Maria Alves Fonseca.
Luís Hélder de Sousa Pinho.

Registado em 1 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 167 do livro n.º 1.